



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

Oleh :

RAHMEDIA ZAPUTRA**NIM.11471105382****PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN****FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL****UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU****PEKANBARU****2019**

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN KESELAMATAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ASRINDO CITRASENI SATRIA DURI KECAMATAN MANDAU

SKRIPSI

Dijadikan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau



DISUSUN OLEH

RAHMEDIA ZAPUTRA

NIM.11471105382

**KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU**

2019



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan sua
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : RAHMEDIA ZAPUTRA
 NIM : 11471105382
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 PROGRAM STUDI : MANAJEMEN S1
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 SEMESTER : XI (SEBELAS)
 JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA
 DAN KESELAMATAN KESEHATAN KERJA(K3)
 TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ASRINDO
 CITRASANI SATRIA DURI KECAMATAN MANDAU
 TANGGAL UJIAN : 15 NOVEMBER 2019

**DISETUJUI OLEH:
 PEMBIMBING**


ADE RIA NIRMALA SE.MM
 NIP. 130 717 110

MENGETAHUI:

DEKAN


DR. H. M. H. SAID HM, MA, MM
 NIP. 19620512 198903 1 003

KETUA PROGRAM STUDI


AINUN MARDIAH, SE, MM
 NIP. 19781203 200604 2 001

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan sua
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : RAHMEDIA ZAPUTRA
 NIM : 11471105382
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 PROGRAM STUDI : MANAJEMEN SI
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 SEMESTER : XI (SEBELAS)
 JUDUL SKRIPSI : PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA
 DAN KESELAMATAN KESEHATAN KERJA(K3)
 TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ASRINDO
 CITRASENI SATRIA DURI KECAMATAN MANDAU
 TANGGAL UJIAN : 15 NOVEMBER 2019

PANITIA PENGUJI

KETUA

HENNI INDRAYANI, SE.MM
 NIP. 19700802 199803 2 003

ANGGOTA:

PENGUJI I

HARIZA HASYIM SE, M.Si
 NIK. 19760910 200901 2 003

PENGUJI II

MERI SANDORA, SE, MM
 NIK. 19790505 200710 2 001

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRAK

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN KESELAMATAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ASRINDO CITRASENI SATRIA DURI KECAMATAN MANDAU

OLEH :

RAHMEDIA SAPUTRA

11471105382

Penelitian ini dilakukan pada PT. Asrindo Citraseni Satria Duri Kecamatan Mandau. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asrindo Citraseni Satria Duri Kecamatan Mandau. Adapun teknik pengambilan sampelnya menggunakan rumus Slovin yaitu sampel yang diambil adalah sebesar 84 karyawan. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada variabel Gaya Kepemimpinan mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, pada Motivasi Kerja mempunyai hubungan yang negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan pada variabel Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) mempunyai hubungan yang negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asrindo Citraseni Satria Duri Kecamatan Mandau. Secara Simultan Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pada penelitian ini memiliki pengaruh sebesar 57% sedangkan sisanya 43% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di analisis dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Dan Kinerja Karyawan

UIN SUSKA RIAU



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN KESELAMATAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KEMERIAHAN KARYAWAN PT. ASRINDO CITRASENI SATRIA DURI KECAMATAN MANDAU”**. Shalawat beriringan salam penulis hadiahkan kepada Nabi Muhammad S.A.W yang telah membawa umat manusia dari alam jahiliyah kepada alam berilmu pengetahuan yang canggih dan modern seperti sekarang ini.

Penulisan skripsi ini bertujuan untuk melengkapi sebagian persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Strata (S1) pada jurusan Manajemen S1 Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Selama penulisan skripsi ini penulis memperoleh bantuan dari pihak baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itu penulis menyampaikan rasa penghargaan dan ucapan terimakasih yang setulusnya kepada yang terhormat :

1. Terimakasih untuk Ayahanda tercinta Junaidi dan Ibunda Refli Eliza yang telah merawat, membesarkan, dan membimbing dengan penuh pengorbanan, kerja keras dan jerih payah untuk dapat mewujudkan cita-cita penulis hingga menjadi Sarjana Ekonomi. Sungguh mulia pengorbananmu, dengan kesabaran ketabahan, kasih sayang dan do'a serta dukungan untuk keberhasilan penulis hingga saat ini.



2. Bapak **Prof. Dr. KH. Ahmad Mujahidin M.Ag** selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Bapak **Dr. Drs. H.Muh. Said HM, M, Ag, MM** selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, beserta Wakil Dekan I,II dan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Ibu **Ainun Mardiah SE, MM** selaku ketua Jurusan S1 Manajemen.
5. Ibu **Irien Violinda Anggriani, SE,MSI** selaku sekretaris jurusan Manajemen.
6. Ibu **Ade Ria Nirmala SE,MM** selaku pembimbing skripsi yang memberikan bimbingan, informasi dan arahan kepada penulis selama menyelesaikan skripsi ini hingga selesai.
7. Bapak dan Ibu Dosen serta Pegawai di jurusan S1 Manajemen sebagai aspirasi penulis menjadi manusia yang memiliki ilmu yang baik dan bernilai.
8. Kepada rekan-rekan tercinta Melanie, Nurhayati, Febry Ramadhani, Tia Hardianti, Lutfi Irwanda, Muhammad zaki raihan dan Seluruh penghuni pondokan bagus terima kasih atas semangat dan dukungannya.
9. Rekan-rekan Manajemen Sumber Daya Manusia Lokal B Semester VII Angkatan 2014, dan teman-teman KKN tahun 2017 Di Desa Berancah Kabupaten Bengkalis, Semoga kalian cepat nyusul seawal yang tidak bisa penulis ungkapkan satu persatu yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini. Dan kepada seluruh pihak-pihak yang membantu serta pendukung lainnya dalam menyelesaikan skripsi ini tidak mungkin penulis sebutkan satu-persatu, tanpa mereka penulis tidak bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Alhamdulillah Khairan Katsiran, semoga Allah SWT memberikan balasan atas segala kebaikan dan keikhlasan yang diberikan kepada penulis selama ini. Penulis menyadari bahwa



skripsi ini masih banyak kekurangan baik segi isi maupun penulisannya. Oleh karena itu, penulis

mengharapkan kritik dan saran dari semua pihak yang bersifat membangun demi melengkapapi

kekurangan tersebut. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Aamiin

Wassalamu'alaikum warahmatullahi Wabarakatuh.

Pekanbaru, 23 Januari 2019

RAHMEDIA ZAPUTRA
NIM. 11471105382



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



DAFTAR ISI

Halaman

LEMBARAN PERSETUJUAN SKRIPSI

LEMBARAN PENGESAHAN SKRIPSI

ABSTRAK	i
---------------	---

KATA PENGANTAR	ii
----------------------	----

DAFTAR ISI	v
------------------	---

DAFTAR TABEL	xi
--------------------	----

DAFTAR GAMBAR	xiii
---------------------	------

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
1.5 Sistematika Penulisan	9

BAB II TELAAH PUSTAKA

2.1 Kinerja	11
2.1.1 Pengertian Kinerja	11
2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	12
2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan	13
2.2 Gaya Kepemimpinan	14
2.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan	14
2.2.2 Macam-macam Jenis Gaya Kepemimpinan	15

2.3	Motivasi	17
2.3.1	Pengertian Motivasi	17
2.3.2	Indikator Motivasi	18
2.3.3	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi	18
2.3.4	Jenis-Jenis Motivasi	20
2.3.5	Tujuan Motivasi	21
2.3.6	Teori Motivasi	21
2.3.7	Prinsip-prinsip dalam Motivasi Kinerja Karyawan	24
2.3.8	Teknik Motivasi Kerja	25
2.4	Keselamatan Kesehatan Kerja	26
2.4.1	Pengertian Keselamatan Kesehatan Kerja	26
2.4.2	Tujuan Keselamatan Kesehatan Kerja	27
2.4.3	Program Keselamatan Kesehatan Kerja	27
2.4.4	Perlindungan Pengendalian K3	30
2.4.5	Faktor-faktor Kecelakaan	33
2.4.6	Pencegahan Kecelakaan	34
2.5	Hubungan Antar Variabel	36
2.5.1	Hubungan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan	36
2.5.2	Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	36
2.5.3	Hubungan antara Keselamatan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja	37
2.6	Menurut Pandangan Islam	37

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



2.7 Penelitian Terdahulu	39
2.8 Kerangka Pemikiran	42
2.9 Hipotesis	43
2.10 Konsep Operasional Variabel	44

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian	45
3.2 Jenis dan Sumber Data	45
3.2.1 Jenis Data	45
3.2.2 Sumber Data	46
3.3 Teknik dan Pengumpulan Data	47
3.4 Populasi dan Sampel	47
3.5 Uji Kualitas Data	49
3.5.1 Uji Validitas	49
3.5.2 Uji Reabilitas	50
3.6 Uji Asumsi Klasik	50
3.6.1 Uji Normalitas Data	50
3.6.2 Uji Heteroskedastisitas	51
3.6.3 Uji Autokorelasi	51
3.6.4 Uji Multikolinieritas	52
3.7 Analisis Data	53
3.7.1 Analisi Regresi Berganda	53

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.8 Pengujian Hipotesis	54
3.8.1 Uji Signifikansi Secara Parsial (Uji T)	55
3.8.2 Uji Signifikasi Secara Simultan (Uji F)	55
3.9 Koefisien Determinasi	56

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan	57
4.2 Sejarah Umum Perusahaan	57
4.3 Profil Perusahaan	59
4.4 Visi, Misi, dan Tujuan Perusahaan	60
4.4.1 Visi PT. Asrindo Citraseni Satria	60
4.4.2 Misi PT. Asrindo Citaseni Satria	60
4.4.3 Tujuan PT. Asrindo Citraseni Satria	60
4.5 Letak Geografis perusahaan	60
4.6 Struktur Organisasi	61
4.7 Job description	63

BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Karakteristik Responden	80
5.1.1 Responden Berdasarkan Usia	80
5.1.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	81
5.2 Deskripsi Variabel	81
5.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan	81

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan	84
5.2.3 Analisis Deskriptif Variabel Motivasi	86
5.2.4 Analisis Deskriptif Variabel Keselamatan Kesehatan Kerja	88
5.3 Uji Kualitas Instrument Penelitian	91
5.3.1 Uji validitas	91
5.3.2 Uji reabilitas	95
5.4 Uji Asumsi Klasik	95
5.4.1 Uji Normalitas Data	95
5.4.2 Uji Heteroskedastisitas	97
5.4.3 Uji Autokorelasi	99
5.4.4 Uji Multikolinieritas	100
5.5 Analisis Data Penelitian	101
5.5.1 Analisis Linier Berganda	101
5.6 Hipotesis	103
5.6.1 Uji Secara Parsial (Uji T)	103
5.6.2 Uji Secara Simultan (Uji F)	104
5.6.3 Koefisien Determinasi	105
5.7 Pembahasan	106
5.7.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja	107
5.7.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja	107
5.7.3 Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja	108

5.7.4 Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan K3 terhadap Kinerja	108
--	-----

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan	110
6.2 Saran	111

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif K

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria	5
Tabel 1.2	Tingkat Kehadiran Karyawan%	5
Tabel 1.3	Incident Record PT. Asrindo Citraseni Satria	6
Tabel 1.4	Jaminan Kesehatan dan Keselamatan Kerja	7
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	39
Tabel 2.2	Operasional Variabel	44
Tabel 5.1	Jumlah Responden Berdasarkan Usia	80
Tabel 5.2	Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	81
Tabel 5.3	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan	82
Tabel 5.4	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Gaya Kepemimpinan	85
Tabel 5.5	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Motivasi	87
Tabel 5.6	Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Keselamatan Kesehatan Kerja	89
Tabel 5.7	Uji Validitas Kinerja Karyawan	91
Tabel 5.8	Uji Validitas Gaya Kepemimpinan	92
Tabel 5.9	Uji Validitas Motivasi	93
Tabel 5.10	Uji Validitas Keselamatan dan Kesehatan Kerja	94
Tabel 5.11	Uji Reabilitas	95
Tabel 5.12	Uji Autokolerasi	100
Tabel 5.13	Uji Analisi Regresi Berganda	101

Tabel 5.14 Uji T Hitung	103
Tabel 5.15 Uji F	105
Tabel 5.16 Koefisien Determinasi	106

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Berpikir	42
Gambar 4.1	Bagan Struktur Organisasi PT. Asrindo Citraseni Satria	63
Gambar 5.1	Pie Chart Rekapitulasi Responden Variabel Kinerja	83
Gambar 5.2	Pie Chart Rekapitulasi Responden Variabel Gaya Kepemimpinan	86
Gambar 5.3	Pie Chart Rekapitulasi Responden Variabel Motivasi Kerja	88
Gambar 5.4	Pie Chart Rekapitulasi Responden Variabel Keselamatan Kesehatan Kerja	90
Gambar 5.5	Uji Normalitas Histogram	96
Gambar 5.6	Uji Normalitas Garis Plot	97
Gambar 5.7	Uji Heteroskedastisitas	98

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif K

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

UIN SUSKA RIAU

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia didalam suatu perusahaan selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentuan terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan organisasi tidak mungkin tercapai tanpa peran aktif dari sumber daya manusia yang ada di dalam suatu organisasi meskipun peralatan yang dimiliki canggih dan modern.

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak perusahaan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar perusahaan dan mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut **Aditya Reza, Regina (2010:48)** Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan yang sesuai dengan perannya dalam perusahaan, kinerja karyawan tersebut

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim II



merupakan sesuatu hal yang sangat penting dalam upaya untuk mencapai suatu tujuan pada perusahaan. Kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi di dalam sebuah perusahaan yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan.

Gaya kepemimpinan yang baik adalah gaya kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi kerja pada bawahannya. Menurut **Yuliawan, Eko (2011:57)** mengatakan gaya kepemimpinan itu adalah sifat kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain.. Gaya kepemimpinan yang efektif di butuhkan dalam suatu perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan yang telah di tetapkan perusahaan.

Menurut **Sunyoto (2013:67)** mendefinisikan motivasi sebagai dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang di indikasikan dengan; hasrat dan minat; dorongan dan kebutuhan;harapan dan cita-cita; penghargaan dan penghormatan. Motivasi sebagai proses yang bermula dari kekuatan dalam hal fisiologis dan psikologis atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan atau insentif.Dalam suatu perusahaan pemimpin harus menambah atau memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Dalam memotivasi untuk meningkatkan kinerja tersebut harus ada dukungan di dalam keselamatan dan kesehatan para karyawan tersebut, apa lagi perusahaan tersebut bergerak di bidang industry yang perlu keselamatan dan kesehatan kerja yang sangat baik.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Menurut **Yuliawan, Eko (2011:67)** bahwa istilah Keselamatan dan Kesehatan Kerja mengacu pada kondisi psikologis fisik dan psikologis pekerja yang merupakan hasil dari lingkungan yang diberikan oleh perusahaan. Jika suatu perusahaan melakukan pengukuran keamanan dan kesehatan yang efektif, semakin sedikit karyawan yang akan mengalami dampak penyakit jangka pendek atau jangka panjang akibat bekerja di perusahaan tersebut.

Di dalam suatu perusahaan terdapat proses untuk melindungi para karyawan dari bahaya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja selama waktu bekerja berlangsung. Terkadang pelaksanaan keselamatan kesehatan kerja (K3) tidak diperhatikan dalam kinerja karyawan sehingga akan mengganggu produktivitas kerja karyawan, jika keselamatan kesehatan kerja (K3) di terapkan dan dilaksanakan maka akan tumbuh motivasi yang baik dan hasil kinerja yang memuaskan karena karyawan merasa di perhatikan keselamatan kesehatannya.

Keselamatan kesehatan kerja (K3) program yang dibuat oleh pemerintah yang harus di patuhi dan dilaksanakan oleh setiap karyawan sebagai upaya mencegah timbulnya kecelakaan akibat kerja dan penyakit akibat kerja dengan cara mengenali hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan serta tindakan antisipasi apabila terjadi kecelakaan kerja. Pengaruh keselamatan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja menunjukkan hasil positif dan signifikan.

PT Asrindo Citraseni Satria (ACS) adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang Jasa transportasi darat dan pengeboran sumber daya alam yang berupa minyak bumi dan gas bumi. PT Asrindo Citraseni Satria mempunyai lokasi unit kerja di Kabupaten Bengkalis tepatnya di kota duri kecamatan Mandau. Sumber daya alam

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang berupa minyak bumi tersebut diolah menjadi berbagai macam minyak yang siap produksi oleh semua orang. Barang-barang hasil produksi kemudian di ekspor ke daerah Eropa, Amerika, dan Asia. PT Asindo Citraseni Satria (ACS) menerapkan perusahaan jasa yang berkualitas, professional, prioritas dalam keselamatan dan kesehatan kerja dengan di dukung oleh gaya kepemimpinan sehingga dalam kinerja karyawan dapat terlaksana sebagaimana yang di inginkan di dalam perusahaan tersebut.

Pada perusahaan PT Asrindo Citraseni Satria Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas dan target perusahaan bisa cepat tercapai.

Salah satu fenomena gaya kepemimpinan pada PT. Asrindo Citraseni Satria yaitu pemimpin kurang memperhatikan atau mengarahkan para karyawan sehingga karyawan pun merasa bingung dalam melakukan pekerjaannya sementara itu pimpinan tidak tegas terhadap karyawan dalam pencapaian target kerja sehingga karyawan tidak merasa terbebani dengan target perusahaan. Hal itu dapat menurunkan motivasi kinerja karyawan yang tentu nya bisa menyebabkan terlambatnya karyawan menyelesaikan pekerjaan nya.

Salah satu fenomena motivasi pada PT. Asrindo Citraseni Satria yaitu tidak adanya tekanan dari atasan atau pimpinan, membuat karyawan kurang giat dalam melakukan pekerjaan, hal ini bisa saja dipengaruhi beberapa hal, mungkin tidak adanya bonus, penghargaan, ataupun apresiasi dari atasan. Salah satu fenomena keselamatan kesehatan kerja pada PT. Asrindo Citraseni Satria masih terjadinya



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kecelakaan dari karyawan melaksanakan kerja yang tidak memakai alat pelindung diri sehingga masih saja terjadi kecelakaan yang tidak di inginkan. Hal itu dapat memperlambat kinerja serta produktivitas di dalam perusahaan tersebut.

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan PT.Asrindo Citraseni Satri

Tahun	Jumlah Karyawan (orang)
2012	763
2013	1.340
2014	1.546
2015	1.327
2016	821
2017	524

Sumber:PT.Asrindo Citraseni Satria 2017

Pada Tabel 1.1 menunjukkan data jumlah karyawan selalu menjadi penurunan, itu dikarenakan karna job proyek yang semakin berkurang dan kontrak kerja antara PT. Chevron pacific Indonesia dengan PT. Asrindo Citraseni Satria mengalami penurunan kerja sama dalam hal pengeboran.

Tabel 1.2 Tingkat Kehadiran Karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria

Tahun	Tingkat Kehadiran%
2012	83%
2013	87%
2014	85%
2015	88%
2016	80%
2017	85%

Sumber:PT.Asrindo Citraseni Satria 2017

Pada Tabel 1.2 menunjukkan bahwa tingkat kehadiran karyawan pada PT. Asrindo Citraseni Satria dari tahun ketahun selalu mengalami turun naik yang dapat kita lihat dalam 6 tahun terakhir, hal ini terjadi di sebabkan sering telatnya karyawan



dalam absen, mereka lupa untuk absen, dan karyawan yang sakit serta hal lainnya sehingga tidak bisa masuk kerja.

Kemudian untuk mengetahui kejadian atau kecelakaan saat bekerja pada PT Asrindo Citraseni Satria pada 6 tahun terakhir. Dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.3 incident record PT.Asrindo Citraseni Satria

Performance Measure	2012	2013	2014	2015	2016	2017
	Case	Case	Case	Case	case	Case
Fatality	0	0	0	0	0	0
DAFW, Workforce	0	0	0	1	0	2
Total Recordable Incident, Workforce	1	5	3	3	0	1
Motor Vehicle Crashes (C+M+S+L)	1	4	4	2	2	2
Oil Spill	0	0	0	0	0	0
Equipment and Tools Accident	0	4	5	6	2	2
Nearmiss					9	1
Total Man Power	763	1.340	1.546	1.327	812	524

Sumber:PT. Asrindo Citraseni Satria tahun 2017

Berdasarkan data pada tabel 1.3 menunjukkan bahwa *incident* kecelakaan kerja pada PT.Asrindo Citraseni Satria masih saja terjadi setiap tahunnya, sedangkan dari awal perjanjian kontrak antara PT. Chevron pacific Indonesia dengan PT. Asrindo Citraseni Satria yang sangat di tekankan sekali adalah menghindari adanya *incident* yang terjadi pada saat bekerja. Karna ini dapat merugikan antara karyawan dan perusahaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Tabel 1.4 Jaminan kesehatan kerja apabila terjadi kecelakaan kerja

<p>a) Pemeriksaan dasar penunjang</p> <p>b) Perawatan tingkat pertama dan lanjutan</p> <p>c) Rawat inap dengan kelas ruang perawatan yang setara dengan kelas I rumah sakit pemerintah</p> <p>d) Perawatan intensif</p> <p>e) Penunjang diagnostic</p> <p>f) Pengebotan dengan obat yang generic atau obat bermerek</p> <p>g) Pelayanan khusus</p> <p>h) Alat kesehatan dan implant</p> <p>i) Jasa dokter/medis</p> <p>j) Operasi</p> <p>k) Transfusi darah dan</p> <p>l) Rehabilitasi medic</p>	<p>a) Pelayanan kesehatan diberikan tanpa batasan plafon sepanjang sesuai kebutuhan medis.</p> <p>b) Jaminan kesehatan diberikan melalui fasilitas kesehatan yang telah bekerja sama dengan BPJS ketenagakerjaan.</p> <p>c) Penggantian biaya atas perawatan dan pengobatan hanya berlaku untuk daerah remote area atau di daerah yang tidak ada trauma center BPJS.ketenagakerjaan pengantiaan biaya ketentuan yang berlaku.</p> <p>d) Memberikan pertolongan pertama kepada karyawan yang mengalami kecelakaan kerja yang besifat kecelakaan kecil</p> <p>e) Memberikan santunan apabila karyawan yang mengalami kecelakaan kerja yang mengakibatkan lumpuh/cacat dan sampai kepada kematian.</p>
--	---

Sumber:Badan Pelayanan Jaminan Sosial tahun 2017

Berdasarkan pada Tabel 1.4 apabila terjadi nya kecelakaan kerja maka didalam perusahaan tersebut wajib memberikan jaminan kesehatan bagi para karyawan sebagai mana yang telah di atur dalam UU No.1 Tahun 1970.

Berdasarkan survei pendahuluan, peneliti menemukan adanya kurang perhatian terhadap keselamatan dan kesehatan kerja karyawan di tambah gaya kepemimpinan dan motivasi yang masih rendah. Kemudian timbul pemikiran bahwa keseluruhan factor tersebut berkesinambungan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan uraian di atas peneliti mengambil judul: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asrindo Citraseni Satria Duri Kecamatan Mandau”**.

1.2 Rumusan masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT.ACS?
2. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT.ACS?
3. Apakah keselamatan kesehatan kerja (K3) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT.ACS ?
4. Apakah gaya kepemimpinan, motivasi dan keselamatan kesehatan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. ACS ?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah tersebut, maka tujuan yang ingin di capai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT.ACS.
2. Untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan PT.ACS.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Untuk mengetahui pengaruh variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan PT.ACS.
4. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan, motivasi dan keselamatan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan PT.ACS

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan berguna bagi peneliti, organisasi, dan pembaca.

Bagi penulis

Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah di peroleh di bangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

2. Bagi perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.

3. Bagi akademis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh gaya kepemimpinan ,motivasi dan k3 terhadap kinerja karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan

Adanya sistematika penulisan adalah untuk mempermudah pembahasan dalam penulisan. Sistematika penulisan penelitian adalah sebagai berikut:

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I:

PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, maksud dan tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II:

TELAAH PUSTAKA

Bab ini membahas tentang landasan teori yang digunakan, penelitian terdahulu, hubungan antar variabel, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III:

METODE PENELITIAN

Pada bab ini ini akan di bahas variabel penelitian beserta definisi operasionalnya, penentuan sampel penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data dan metode analisis data.

BAB IV:

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini memuat keadaan yang penulis temui pada perusahaan sedang di teliti. Diantaranya sejarah singkat perusahaan, Visi, Misi dan Moto perusahaan, struktur organisasi, karyawan dan aktivitas karyawan.

BAB V:

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas tentang hasil dan pembahasn penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Astrindo Citraseni Satria yang telah diuraikan, dianalisis, serta evaluasi dalam penelitian.

BAB VI:

PENUTUP

Kesimpulan dan Saran

DAFTAR PUSTAKA

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Kinerja

2.1.1 Pengertian Kinerja

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan menurut **Edy sutrisno (2009:56)** kinerja adalah hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang atau dari kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma maupun etika.

Menurut **Mangkunegara (2011 : 67)** Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal ini juga didukung oleh pendapat **Kadarisman (2013:49)** pengertian kinerja karyawan menunjuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah diterapkan. Sebagai hasilnya akan diketahui bahwa seorang karyawan masuk dalam tingkatan kerja tertentu. Tingkatannya dapat bermacam-macam istilah. Kinerja dapat dikelompokkan melampaui target, sesuai target atau dibawah target.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sedangkan menurut **Hakim (2010:35)** mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja. Sedangkan menurut **Suharto dan Cahyo (2013:56)** kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut **Mangkunegara (2011:98)** kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor:

1. Faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, dan demografi.
2. Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, *attitude* (sikap), *personality* (kepribadian), pembelajaran, dan motivasi.
3. Faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan job design.

Menurut **Mangkunegara (2011:134)**, faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dikaitkan dengan sifat-sifat seseorang, Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Faktor-faktor internal dan eksternal ini merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang.

Menurut **Mangkunegara (2011:145)** faktor penentu prestasi kerja individu dalam organisasi adalah faktor individu dan faktor lingkungan.

1. Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisiknya. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan dan aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi .

2. Faktor lingkungan kerja

Organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja.

Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek, dan dinamis , peluang berkarya dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Adapun indikator dari kinerja karyawan menurut **Mangkunegara (2011:176)** adalah sebagai berikut:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kualitas,

Tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.

Kuantitas,

Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.

Ketepatan Waktu,

Tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.

4. Efektifitas

Tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumberdaya.

Kemandirian

Tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.

2.2 Gaya Kepemimpinan

2.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi. Jika seorang

pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, ketrampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya **Gomes C Faustino (2010:156)**.

Kepemimpinan adalah proses memberinspirasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan dengan cara mengajak karyawan agar bertindak secara benar, mencapai komitmen dan memotivasi untuk mencapai tujuan bersama **Suharto dan Cahyo (2013:23)**.

2.2.2 Macam - Macam Jenis Gaya Kepemimpinan

Terdapat lima gaya kepemimpinan yang disesuaikan dengan situasi menurut **Suharto dan Cahyo (2013:25)** yaitu:

1. Tipe pemimpin yang otokratik
 - a) Menganggap organisasi sebagai milik pribadi
 - b) Mengidentikan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi
 - c) Menganggap bahwa sebagai alat semata-mata
 - d) Tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat
 - e) Terlalu tergantung pada kekuasaan formalnya
 - f) Dalam tindaknya penggerakannya sering mempergunakan approach yang mengandung unsur paksaan dan puntif (bersifat menghukum).

2. Tipe pemimpin yang militeristik

Perlu diperhatikan terlebih dahulu bahwa yang dimaksud seorang pemimpin tipe militeristik berbeda dengan seorang pemimpin modern. Seorang pemimpin yang bertipe militeristik ialah seorang pemimpin yang memiliki sifat-sifat:

- Dalam menggerakkan bawahannya sistem perintah yang sering dipergunakan dalam suatu perusahaan.
- Dalam menggerakkan bawahannya senang bergantung pada pangkat dan jabatan.
- Senang kepada formalitas yang berlebih-lebihan.
- Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahannya

3. Tipe pemimpin yang paternalistik

- Menganggap bahwa sebagai manusia yang tidak dewasa.
- Bersikap terlalu melindungi.
- Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan.
- Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil inisiatif.
- Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan daya kreasi dan fantasi.
- Sering bersikap mau tahu.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Tipe pemimpin yang kharismatik

Harus diakui bahwa untuk keadaan tentang seorang pemimpin yang demikian sangat diperlukan, akan tetapi sifatnya yang negatif mengalahkan sifatnya yang positif.

5. Tipe pemimpin yang demokratis

Pengetahuan tentang kepemimpinan telah membuktikan bahwa tipe pemimpin yang demokratislah yang paling tepat untuk organisasi modern karena:

- a) Ia senang menerima saran, pendapat dan bahkan kritikan dari bawahan.
- b) Selalu berusaha mengutamakan kerjasama *teamwork* dalam usaha mencapai tujuan.
- c) Selalu berusaha menjadikan lebih sukses dari padanya.
- d) Selalu berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin.

2.3 Motivasi

2.3.1 Pengertian Motivasi

Motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang, dan faktor pendorong tersebut tak lain adalah sebuah kebutuhan serta keinginan dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas. Jika seseorang menginginkan sesuatu maka ia akan terdorong untuk melakukan aktivitas tertentu untuk memperoleh apa yang dibutuhkannya. Dalam suatu perusahaan motivasi sangatlah diperlukan, baik motivasi dari atasan maupun motivasi yang bangkit dari diri sendiri. Untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan tanpa adanya motivasi maka tujuan yang



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ditetapkan tidak akan tercapai karena motivasi untuk bekerja ini sangat berpengaruh bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan.

Menurut **Ratri Nur dan Palupiningdyah (2014:292)** menyatakan bahwa Motivasi merupakan akibat dari suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya. Menurut **Wibowo (2014:378)** menyatakan bahwa Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behavior*.

Dari pengertian para ahli diatas tentang motivasi, maka penulis merangkum bahwa motivasi adalah sebuah dorongan dari dalam diri seseorang yang membangkitkan dan mengarahkan seseorang untuk melakukan sesuatu apa yang dikehendaknya untuk mengarah kepada hasil atau tujuan yang diinginkannya.

2.3.2 Indikator Motivasi

Berdasarkan definisi motivasi yang diungkapkan oleh **Wibowo (2014:405)**, maka indikator motivasi adalah sebagai berikut :

1. Proses psikologis
2. Membangkitkan dan Mengarahkan Perilaku
3. Pencapaian tujuan.

2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi menurut **Edy Sutrisno (2009:116)** adalah sebagai berikut :

1. Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi seseorang adalah:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a) Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup orang melakukan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya.
- b) Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.
- c) Keinginan untuk dapat memperoleh penghargaan adalah seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.
- d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan yang harmonis dan kompak.

- e) Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja.

Faktor ekstern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi seseorang adalah :

- a) Kondisi lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.
- b) Kompensasi memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c) Supervise yang baik dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.
- d) Adanya jaminan pekerjaan yaitu setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.
- e) Status dan tanggung jawab yaitu dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.
- f) Peraturan yang fleksibel, bagi perusahaan besar biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.

2.3.4 Jenis-Jenis Motivasi

Menurut **Hasibuan dan Malayu (2009:150)** menjelaskan bahwa terdapat dua jenis motivasi, yaitu :

Motivasi Positif (Insentif Positif)

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar. Dengan memotivasi positif. Semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

2.3.5 Tujuan Motivasi

Motivasi negative maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka yang mendapat hukuman. Dengan motivasi negative ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

2.3.5 Tujuan Motivasi

Menurut **Hasibuan dan Malayu (2009:156)** mengemukakan bahwa tujuan motivasi antara lain:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyaawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.3.6 Teori - Teori Motivasi

Menurut **Mangkunegara (2011:94)** menjelaskan mengenai teori motivasi sebagai berikut :

1. Teori Motivasi Kebutuhan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Apabila karyawan kebutuhannya tidak terpenuhi maka karyawan tersebut menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya jika kebutuhannya terpenuhi maka karyawan tersebut akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puasnya. Kebutuhan merupakan fundamen yang mendasari perilaku karyawan. Kita tidak mungkin memahami perilaku karyawan tanpa mengerti kebutuhannya.

2. Teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*) merupakan refleksi dari nama tiga dasar kebutuhan, yaitu:

- a) *Existence needs*. Kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi karyawan, seperti makan, minum, pakaian, bernapas, gaji, keamanan kondisi kerja, *fringe benefits*.
- b) *Relatedness needs*. Kebutuhan interpersonal yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja.
- c) *Growth needs*. Kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan karyawan.

Teori Insting

Teori motivasi insting timbulnya berdasarkan teori evaluasi Charles Darwin. Darwin berpendapat bahwa tindakan yang intelligent merupakan reflek dan instingtif yang diwariskan. Oleh karena itu, tidak semua tingkah laku dapat direncanakan sebelumnya dan dikontrol oleh pikiran. Berdasarkan teori Darwin, selanjutnya William James, Sigmund Freud, dan MC Dougall

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mengembangkan teori insting dan menjadikan insting sebagai konsep yang penting dalam psikologi. Teori Freud menempatkan motivasi pada insting agresif dan seksual. MC Dougall menyusun daftar insting yang berhubungan dengan semua tingkah laku: terbang, rasa jijik, rasa ingin tahu, kesukaan berkelahi, rasa rendah diri, menyatakan diri, kelahiran, reproduksi, lapar, berkelompok, ketamakan, dan membangun.

4 Teori *Drive*

Konsep *drive* menjadi konsep yang terkenal dalam bidang motivasi sampai tahun 1918. Woodworth menggunakan konsep tersebut sebagai *energy* yang mendorong organisasi untuk melakukan suatu kegiatan. Kata *drive* dijelaskan sebagai aspek motivasi dari tubuh yang tidak seimbang. Misalnya, kekurangan makanan mengakibatkan berjuang untuk memuaskan kebutuhannya agar kembali menjadi seimbang. Motivasi didefinisikan sebagai suatu dorongan yang membangkitkan untuk keluar dari ketidakseimbangan atau tekanan. Clark L. Hull berpendapat bahwa belajar terjadi sebagai akibat dari reinforcement. Ia berasumsi bahwa semua hadiah (*reward*) pada akhirnya didasarkan atas reduksi dan drive keseimbangan (*homeostatic drives*) Teori Hull dirumuskan secara matematis yang merupakan hubungan antara drive dan habit strength.

Teori Lapangan

Teori lapangan merupakan konsep dari Kurt Lewin. Teori ini merupakan pendekatan kognitif untuk mempelajari perilaku dan motivasi. Teori lapangan lebih memfokuskan pada pikiran nyata seorang karyawan ketimbang insting atau habit. Kurt Lewin berpendapat bahwa perilaku manusia merupakan suatu

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

fungsi dari lapangan pada momen waktu. Kurt Lewin juga percaya pada pendapat para ahli psikologi Gestalt yang mengemukakan bahwa perilaku itu merupakan fungsi dari seseorang karyawan dengan lingkungannya.

2.3.7 Prinsip-Prinsip dalam Motivasi Kerja Karyawan

Menurut **Mangkunegara (2011:100)** mengemukakan bahwa terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan antara lain:

1. Prinsip Partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

Prinsip komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3. Prinsip mengakui andil bawahan

Prinsip mengakui bawahan (karyawan) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

2.3.8 Teknik Motivasi Kerja

Prinsip pemberian perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan, akan memotivasi karyawan bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

Menurut **Mangkunegara (2011:103)** mengemukakan bahwa ada beberapa teknik memotivasi kerja karyawan, antara lain:

1. Teknik pemenuhan kebutuhan karyawan

Pemenuhan kebutuhan karyawan merupakan fundamen yang mendasari perilaku kerja. Kita tidak dapat memotivasi kerja pegawai tanpa memperhatikan apa yang dibutuhkannya.

2. Teknik komunikasi persuasif

Teknik komunikasi persuasif merupakan salah satu teknik memotivasi kerja karyawan yang dilakukan dengan cara mempengaruhi karyawan secara ekstralogis. Teknik ini dirumuskan “AIDDAS”.

- | | |
|---|----------------------------------|
| A | = <i>Attention</i> (Perhatian) |
| I | = <i>Interest</i> (Minat) |
| D | = <i>Desire</i> (Hasrat) |
| D | = <i>Decision</i> (Keputusan) |
| A | = <i>Action</i> (Aksi/Tindakan) |
| S | = <i>Satisfaction</i> (Kepuasan) |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2.4 Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)

2.4.1 Pengertian Keselamatan Kesehatan Kerja

Menurut **Noegroho (2009:44)**, keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian ditempat kerja. Resiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan, dan pendengaran. Semua itu dihubungkan dengan perlengkapan perusahaan atau lingkungan fisik, dan mencakup tugas-tugas kerja yang membutuhkan pemeliharaan serta pelatihan. Sedangkan kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi, atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.

Menurut **Rivai (2013:67)** keselamatan dan kesehatan kerja menunjuk kepada kondisi-kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan. Indikator di dalam keselamatan dan kesehatan kerja berupa lingkungan, peralatan, kebersihan, kerapian dan kondisi fisik dari perusahaan tersebut. Jika sebuah perusahaan melaksanakan tindakan-tindakan kesehatan dan keselamatan kerja yang efektif, maka lebih sedikit pekerja yang menderita cedera atau penyakit jangka pendek maupun panjang sebagai akibat dari pekerjaan mereka di perusahaan tersebut. Kondisi fisiologis-fisikal meliputi penyakit-penyakit dan kecelakaan kerja seperti kehilangan nyawa atau anggota badan, cedera yang diakibatkan gerakan berulang-ulang, sakit punggung, sindrom *carpal tunnel*, penyakit-penyakit kardiovaskular, berbagai jenis kanker seperti kanker paru-paru dan leukimia.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.4.2 Tujuan Kesehatan Keselamatan Kerja

Menurut **Noegroho (2009:67)**, tujuan kesehatan dan keselamatan kerja diantaranya sebagai berikut:

- a) Agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial, dan psikologis.
- b) Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
- c) Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai.
- d) Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya dan seefektif mungkin.
- e) Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
- f) Agar meningkatkan kegairahan, keserasian, dan partisipasi kerja.
- g) Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

2.4.3 Program Kesehatan Keselamatan Kerja (K3)

Menurut **Juwasari, Dkk (2014:105)** mengatasi masalah K3 dapat dilakukan dengan cara *Safety Psychology* dan *Industrial Clinical Psychology*. *Safety Psychology* lebih menitik beratkan usaha mencegah kecelakaan itu terjadi, dengan meneliti kenapa dan bagaimana kecelakaan bisa terjadi. *Industrial Clinical Psychology* menitik beratkan pada kinerja karyawan yang menurun, sebab-sebab penurunan dan bagaimana mengatasinya. **Juwasari, Dkk (2014:106)** mengemukakan faktor-faktor dari dua cara tersebut adalah sebagai berikut:

Safety Psychology terdiri dari enam faktor, yaitu:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Laporan dan Statistik Kecelakaan

Laporan dan statistik kecelakaan sangat penting dalam program kesehatan dan keselamatan kerja (K3). Dengan adanya laporan dan statistic kecelakaan yang terjadi di tempat kerja, perusahaan akan memiliki gambaran mengenai potensi terjadinya kecelakaan dan cara mengantisipasinya.

b. Pelatihan Keselamatan

Merupakan salah satu program K3 yang diperlukan karyawan sebagai pengetahuan tentang keselamatan kerja. Pelatihan keselamatan yang dilakukan perusahaan kepada karyawannya diharapkan dapat mengurangi atau mencegah terjadinya kecelakaan kerja.

c. Publikasi Keselamatan Kerja

Publikasi keselamatan kerja adalah hal-hal yang berhubungan dengan pemberian informasi dan pesan-pesan terkait keselamatan kerja karyawan, melalui berbagai macam cara diantaranya lewat spanduk, pamflet, gambar, poster, dan selebaran yang berguna untuk mengurangi tindakan-tindakan yang membahayakan saat bekerja. Publikasi keselamatan kerja juga dapat memberikan pemahaman kepada karyawan mengenai pentingnya K3.

d. Kontrol Lingkungan Kerja

Kontrol lingkungan kerja adalah pemeriksaan/pengendalian yang berhubungan dengan kondisi lingkungan kerja yang bertujuan untuk melindungi karyawan dari bahaya kecelakaan kerja yang mungkin terjadi dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman. Perusahaan harus dapat melindungi karyawannya dari kemungkinan kecelakaan kerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Oleh karena itu, perusahaan harus menyediakan peralatan pengaman dan peralatan pelindung diri untuk karyawannya.

e. Pengawasan dan Disiplin

Pengawasan dan disiplin adalah melakukan kontrol terhadap lingkungan kerja dan perilaku kerja karyawan. Pengawasan dilakukan dengan maksud untuk menjaga setiap mesin dan peralatan selalu dalam kondisi stabil dan siap untuk digunakan.

f. Peningkatan Kesadaran K3

Peningkatan kesadaran K3 merupakan usaha perusahaan dalam mensukseskan program K3. Adanya komitmen yang kuat dan perhatian yang besar dari manajemen perusahaan membuat karyawan sadar terhadap pentingnya kesehatan dan keselamatan saat bekerja.

g. *Industrial Clinical Psychology* terdiri dari dua faktor, yaitu:

1. Konseling

Konseling atau pemimbingan dilakukan untuk meningkatkan kembali semangat kerja dari karyawan. Disebabkan penurunan kinerja karyawan dari suatu permasalahan yang dihadapi.

2. *Employee Assistance Program*

Karyawan yang memiliki masalah akan dibimbing secara intensif oleh *supervisor* yang ditunjuk. Hal ini digunakan untuk menangani bermacam-macam masalah karyawan terutama yang berhubungan dengan kinerja karyawan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.4.4 Perlindungan Pengendalian K3

Menurut **Noegroho (2009:78)** perlindungan terhadap kesehatan dan keselamatan kerja. Perlindungan dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

1. Berhubungan dengan Masalah Keuangan.

Perlindungan yang berhubungan dengan masalah keuangan dilakukan melalui pemberian berbagai santunan dalam bentuk santunan jaminan sosial (*social security*), kompensasi ketiadaan pekerjaan (*unemployment compensation*), biaya medis (*medical coverage*), dan kompensasi pekerja (*worker's compensation*).

2. Perlindungan yang berhubungan dengan Keamanan Fisik Karyawan.

Memberikan perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan pekerja, pemerintah mengeluarkan peraturan perundang-undangan yang mengharuskan perusahaan untuk memberikan fasilitas yang memadai demi menjamin keamanan kerja serta memberikan jaminan finansial apabila karyawan mengalami kecelakaan kerja.

Karyawan memiliki hak untuk menuntut perusahaan agar menyediakan fasilitas kerja yang memadai agar keselamatan fisik dan mental karyawan terlindungi dari jenis kecelakaan yang dilakukan pekerja. Menurut **Rivai, Vetrizal (2013:96)**, pengendalian kesehatan dan keselamatan kerja (K3) dapat dilakukan dengan berbagai cara, diantaranya:

1. Upaya-upaya pengendalian
 - a) Proses isolasi
 - b) Pemasangan lokal *exhauster*
 - c) Ventilasi umum

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- d) Pemakaian alat pelindung diri
- e) Pengadaan fasilitas saniter
- f) Pemeriksaan kesehatan sebelum kerja dan secara berkala dilakukan.
- g) Penyelenggaraan latihan/penyuluhan kepada semua karyawan dan pengusaha.
- h) Kontrol administrasi
2. Hirarki pengendalian
 - a) Eliminasi
 - b) Substitusi
 - c) Pengendalian rekayasa
 - d) Pengendalian administratif
 - e) Alat pelindung diri
3. Masalah umum alat pelindung diri (APD)
 - a) Tidak semua alat pelindung diri melalui pengujian laboratoris, sehingga tidak diketahui derajat perlindungannya.
 - b) Tidak nyaman dan kadang-kadang membuat pemakai sulit bekerja.
 - c) Alat pelindung diri (APD) dapat menciptakan masalah baru.
 - d) Perlindungan yang diberikan alat pelindung diri (APD) sulit untuk dimonitor.
 - e) Kewajiban pemeliharaan alat pelindung diri (APD) dialihkan dari pihak manajemen ke pekerja.
 - f) Efektivitas alat pelindung diri (APD) sering tergantung “GOOD FIT” pada pekerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- g) Kepercayaan pada alat pelindung diri (APD) akan menghambat pengembangan kontrol teknologi yang baru.
4. Masalah pemakaian alat pelindung diri (APD)
 - a. Pekerja tidak mau memakai dengan alasan:
 1. Tidak sadar/tidak mengerti
 2. Panas
 3. Sesak
 4. Tidak enak dipakai
 5. Tidak enak dipandang
 6. Berat
 7. Mengganggu pekerjaan
 8. Tidak sesuai dengan bahaya yang ada
 9. Tidak ada sanksi
 10. Atasan juga tidak memakai
 - b. Tidak disediakan oleh perusahaan
 1. Ketidak mengertian
 2. Pura-pura tidak mengerti
 3. Alasan bahaya
 4. Dianggap sia-sia (karena pekerja tidak mau memakai)
 - c. Pengadaan oleh perusahaan
 - a) Tidak sesuai dengan bahaya yang ada
 - b) Asal beli (terutama memilih yang murah)

2.4.5 Faktor-Faktor Kecelakaan

Menurut **Rivai, Vetrizal (2013:103)** Faktor penyebab terjadinya kecelakaan kerja dapat dilihat dari berbagai sudut. Bisa dari sudut kebijakan pemerintah, kondisi pekerjaan, kondisi fisik, dan mental karyawan, serta kondisi fasilitas yang disediakan.

1. Kebijakan Pemerintah

- a) Undang-undang Ketenagakerjaan, khususnya yang menyangkut tentang keselamatan dan kesehatan kerja karyawan belum ada.
- b) Peraturan pemerintah tentang pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan belum ada.
- c) Pengendalian dan tindakan hukum bagi perusahaan yang mengabaikan undang-undang dan peraturan yang berlaku keselamatan dan kesehatan kerja belum ada kalau pun sudah ada, tetapi tidak diterapkan secara tegas.

2. Kondisi Pekerjaan

- a) Standar kerja yang kurang tepat dan pelaksanaannya juga tidak tepat.
- b) Jenis pekerjaan fisik yang sangat berbahaya. Namun, di sisi lain, fasilitas keselamatan kerja sangat kurang.
- c) Kenyamanan kerja yang sangat kurang karena kurang tersedianya unsur pendukung keselamatan dan kenyamanan kerja.
- d) Tidak tersedianya prosedur manual petunjuk kerja.
- e) Kurangnya kontrol, evaluasi, dan pemeliharaan tentang alat-alat kerja secara rutin.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Kondisi Karyawan

- a) Keterampilan karyawan mengenai kesehatan dan keselamatan kerja (K3) yang rendah.
- b) Kondisi kesehatan fisik karyawan yang tidak prima.
- c) Kondisi kesehatan mental, seperti rendahnya motivasi tentang K3 serta tingginya derajat stres dan depresi.
- d) Kecanduan merokok, minuman keras, dan narkoba.

4. Kondisi Fasilitas Perusahaan

- a) Ketersediaan fasilitas yang kurang cukup (jumlah dan mutu)
- b) Kondisi ruangan kerja yang kurang nyaman.
- c) Tidak tersediannya fasilitas kesehatan dan klinik perusahaan.
- d) Tidak tersediannya fasilitas asuransi kecelakaan.
- e) Kurangnya pelatihan dan sosialisasi tentang pentingnya keselamatan kerja dikalangan karyawan.

2.4.6 Pencegahan Kecelakaan

Bahwa aktivitas pencegahan kecelakaan dalam keselamatan kerja profesional dapat dilakukan dengan beberapa hal berikut:

1. Memperkecil (menekan) kejadian yang membahayakan dari mesin, cara kerja, material, dan struktur perencanaan.
2. Memberikan alat pengaman agar tidak membahayakan sumber daya yang ada dalam perusahaan tersebut.
3. Memberikan pendidikan (training) kepada tenaga kerja atau karyawan tentang kecelakaan dan keselamatan kerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Memberikan alat pelindung diri tertentu terhadap tenaga kerja yang berada pada area yang membahayakan.

Menurut **Juwasari, Dkk (2014:134)**, kecelakaan akibat kerja dapat dicegah dengan 12 hal berikut ini:

1. Peraturan perundangan, yaitu ketentuan-ketentuan yang diwajibkan mengenai kondisi kerja pada umumnya, perencanaan, konstruksi, perawatan, dan pemeliharaan, pengawasan, pengujian, dan cara kerja peralatan industri, serta P3K dan pemeriksaan kesehatan.
2. Standarisasi yang ditetapkan secara resmi, setengah resmi, dan tidak resmi mengenai misalnya syarat-syarat keselamatan sesuai instruksi peralatan industri dan alat pelindung diri (APD).
3. Pengawasan, agar ketentuan Undang-Undang wajib dipatuhi.
4. Penelitian bersifat teknik, misalnya tentang bahan-bahan yang berbahaya, pagar pengaman, pengujian alat pelindung diri (APD), pencegahan ledakan dan peralatan lainnya.
5. Riset medis, terutama meliputi efek fisiologis dan psikologis, faktor lingkungan, dan teknologi, serta keadaan yang mengakibatkan kecelakaan.
6. Penelitian psikologis, meliputi penelitian tentang pola-pola kewajiban yang mengakibatkan kecelakaan.
7. Penelitian secara statistik, untuk menetapkan jenis-jenis kecelakaan yang terjadi.
8. Pendidikan
9. Latihan-latihan

- © Hak cipta milik UIN Suska Riau
10. Asuransi, yaitu insetif finansial untuk meningkatkan pencegahan kecelakaan.
 11. Penggairahan, pendekatan lain supaya bersikap selamat.
 12. Usaha keselamatan pada tingkat perusahaan.

2.5 Hubungan Antar Variabel

2.5.1 Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi. Jika seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering di terapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawhaannya (Gomes, C Faustino 2010:156).

2.5.2 Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan untuk melakukan suatu pekerjaan. Menurut Siagian, Sondang (2010:88) mengatakan kinerja kerja seseorang akan mudah mencapai tingkat di harapkan apabila didukung oleh motivasi yang tinggi. Motivasi untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik akan muncul apabila pekerjaan yang di kerjakannya mempunyai nilai atau berarti bagi karyawan yang bersangkutan. Motivasi yang baik dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.5.3 Hubungan Antara Keselamatan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Keselamatan kerja adalah keadaan dimana tenaga kerja merasa aman dan nyaman, dengan perlakuan yang didapat dari lingkungan dan berpengaruh pada kualitas bekerja. Perasaan nyaman mulai dari dalam diri tenaga kerja, apakah dia nyaman dengan peralatan keselamatan kerja, peralatan yang dipergunakan, tata letak ruang kerja dan beban kerja yang didapat saat bekerja. Menurut **Robbins (2008:164)**, ukuran-ukuran kinerja bagi seorang manajer pabrik dapat dilihat dari beberapa item, salah satunya tentang keselamatan dan kesehatan kerja karyawan, atau seberapa besar kecelakaan yang dilakukan oleh para karyawan. Dapat disimpulkan bahwa keselamatan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam bekerja, dan memiliki pengaruh pada kinerja karyawan.

2.6 Menurut Pandangan Islam

Pemimpin dan kepemimpinan merupakan persoalan keseharian dalam kehidupan bermasyarakat, berorganisasi/berusaha berbangsa dan bernegara. Kemajuan dan kemunduran masyarakat organisasi, usaha, bangsa dan bernegara antara lain dipengaruhi oleh para pemimpinnya. Oleh karena itu sejumlah teori tentang pemimpin dan kepemimpinanpun bermunculan dan kian berkembang.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
Allah SWT telah memberitahu kepada manusia, tentang pentingnya kepemimpinan dalam islam sebagaimana dalam al-Quran kita menemukan banyak ayat yang berkaitan dalam masalah kepemimpinan yaitu Al Baqarah ayat 30 yaitu :

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّیْ جَاعِلٌ فِی الْاَرْضِ خَلِیْفَةًۭ قَالُوْۤا اَتَجْعَلُ فِیْهَا مَنْ یُّفْسِدُ فِیْهَا وَیَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَۗ قَالَ اِنِّیْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ ۝۳۰

Artinya Ingatlah ketika tuhanmu berfirman kepada malaikat: sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah dimuka bumi. Mereka berkata: mengapa engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang akan membuat kerusakan padanya dan akan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji engkau dan mensucikan engkau? Tuhan berfirman: sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui. (Al Baqarah:30).

Islam diuntut berkomitmen pada aqidah seorang muslim harus lurus jelas dan benar sesuai tuntunan al-qur'an dan sunnah rasullah saw. Menurut surat At-taubah ayat 105 yaitu:

وَقُلْ اَعْمَلُوْۤا فَاَسَیْرَی اللّٰهُ عَمَلْکُمْ وَرَسُوْلُهُۥ وَالْمُؤْمِنُوْنَ وَسَتَرُوْۤنَ اِلَیَّ عِلْمَ الْغَیْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُکُمْ بِمَا کُنْتُمْ تَعْمَلُوْنَ ۝۱۰۵

Artinya : Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
 Dalam konteks K3 sekarang disebut sebagai *free from incident*, dimana insiden sendiri mengandung pengertian *unintended* atau *unwanted event*. Pengertian ini sudah sesuai dengan makna Islam yaitu kedamaian atau keselamatan, baik terbebas dari aib dunia maupun aib akhirat. Semua aib dunia, termasuk kecelakaan kerja, adalah domain yang diatur dalam Islam. Umat muslim diwajibkan menjaga diri, property dan lingkungannya dari cedera, kerusakan dan kebinasaan. Hal ini sesuai dengan dalil sebagai berikut:

وَأَنْفِقُوا فِي سَبِيلِ اللَّهِ وَلَا تُلْقُوا بِأَيْدِيكُمْ إِلَى التَّهْلُكَةِ وَأَحْسِنُوا إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ

Artinya : Dan katakanlah berinvestasilah di jalan Allah, jangan pertemukan dirimu (dan semua yang di bawah kuasa dan kewenanganmu) pada kebinasaan (cedera, penyakit dan kematian), dan berbuat baiklah (hasan) karena Allah mencintai orang-orang yang berlaku baik (muhsin) [QS 2:195].

2.7 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan kajian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Penjelasan	Perbedaan
Rani Mariam(2012)	Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan PT. Nusa Harum Sentosa Semarang.	Hasil perhitungan yang dilakukan membuktikan bahwa ada pengaruh yang searah antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja. Variabel gaya kepemimpinan menunjukkan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.	Perbedaannya antar variabel , pengolahan data yang menggunakan SPSS dan EXCEL dan penelitian ini dilakukan sekarang di PT. Asrindo Citraseni Satria Duri kecamatan mandau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Arianto Danang Saputra (2012)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komunikasi Organisasi dalam Motivasi Kinerja karyawan PT. Adi Karya Kab. Bengkalis	Komunikasi organisasi dan motivasi berpengaruh signifikan sedangkan variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap tenaga kerja akademik.	Perbedaannya antar variabel , pengolahan data yang menggunakan SPSS dan EXCEL dan penelitian ini dilakukan sekarang di PT. Asrindo Citraseni Satria Duri kecamatan mandau.
Intra Jaya (2012)	Analisis Kemampuan Kerja dan Motivasi Kinerja pada Pegawai Kantor Dinas Kementrian Agama Kota Bekasi.	Kemampuan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.	Perbedaannya antar variabel , pengolahan data yang menggunakan SPSS dan EXCEL dan penelitian ini dilakukan sekarang di PT. Asrindo Citraseni Satria Duri kecamatan mandau.
Muhamma Gumilar (2014)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Wilayah Direktorat Jendral Bea Dan cukai Jawa Barat)	Variabel Gaya Kepemimpinan, motivasi kerjamempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai	Perbedaannya antar variabel , pengolahan data yang menggunakan SPSS dan EXCEL dan penelitian ini dilakukan sekarang di PT. Asrindo Citraseni Satria Duri kecamatan mandau
Indriasari (2018)	Pengaruh penerapan Keselamatan kerja dan Keselamatan kerja pada PT. Asia Petrocom Service Duri	Hasil pengujian menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Perbedaannya antar variabel , pengolahan data yang menggunakan SPSS dan EXCEL dan penelitian ini dilakukan sekarang di PT. Asrindo Citraseni Satria Duri kecamatan mandau



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

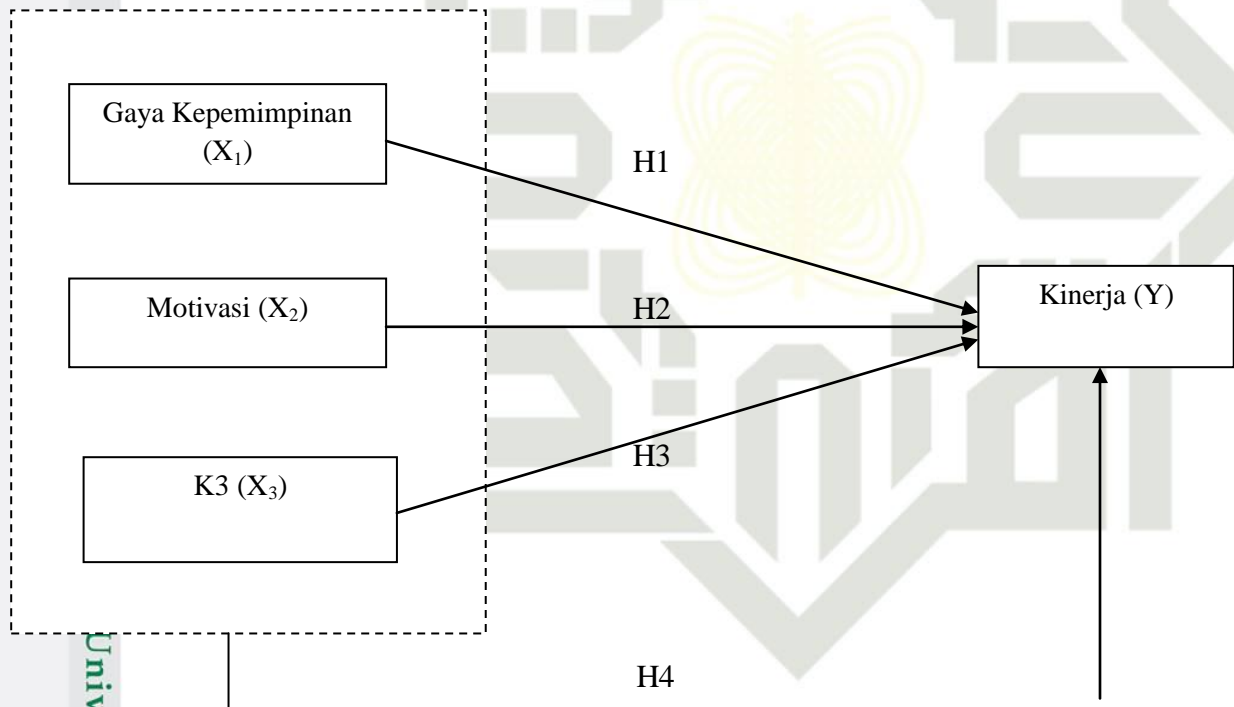
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Rikson Tampubolon (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Pematangsiantar	<ul style="list-style-type: none"> - Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Pematangsiantar. - Terdapat pengaruh positif namu tidak signifikan antara motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Pematang siantar. 	Perbedaannya antar variabel , pengolahan data yang menggunakan SPSS dan EXCEL dan penelitian ini dilakukan sekarang di PT. Asrindo Citraseni Satria Duri kecamatan mandau.
Amini Yulianti (2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Cipta Nusa Sidoarjo	- Gaya kepemimpinan dan motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil keseluruhan tersebut bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini dapat dibuktikan dan dapat diterima.	Perbedaannya antar variabel , pengolahan data yang menggunakan SPSS dan EXCEL dan penelitian ini dilakukan sekarang di PT. Asrindo Citraseni Satria Duri kecamatan mandau
Ramlawati (2016)	Analisis Pengaruh GayaKepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di STIE AMKOP	Hasil penelitiannya memperlihatkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan	Perbedaan dalam objek penelitian ini dilakukan sekarang di PT. Asrindo Citraseni Satria Duri kecamatan mandau.
Agustiningrum, Nkk (2017)	Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antar kedua variabel terhadap kinerja pegawai setda kota magelang tahun 2012	Perbedaannya antar variabel , pengolahan data yang menggunakan SPSS dan EXCEL dan penelitian ini dilakukan sekarang di PT. Asrindo Citraseni Satria Duri kecamatan mandau.
Tampi (2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Negara Indonesia, Tbk	Hasil penelitiannya memperlihatkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan	Perbedaannya antar variabel pengolahan data yang menggunakan SPSS dan EXCEL dan penelitian ini dilakukan sekarang di PT. Asrindo Citraseni Satria Duri

© Hak cipta milik UIN Suska Riau	(Regional Sales Manado)	signifikan terhadap kineja karyawan.	kecamatan mandau.
----------------------------------	-------------------------	--------------------------------------	-------------------

2.8 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran ini bertujuan untuk memberikan gambaran lebih jelas tentang variabel penelitian dan indikator-indikator yang menentukannya. Kerangka pemikiran ini menjelaskan pengaruh langsung variabel independen (Gaya Kepemimpinan, Motivasi, K3) terhadap variabel dependen (Kinerja). Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini dijelaskan dalam gambar sebagai berikut :



Gambar 2.1

Sumber: Hasibuan, Malayu 2009

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Penelitian ini terdiri dari dua jenis variable yaitu variable bebas dan variable terikat :

1. Adapun variabel terikat (*dependen variabel*) adalah variabel yang dipengaruhi atau disebabkan oleh variabel lain atau yang diberi simbol (Y), yaitu kinerja karyawan.
2. Variabel bebas (*independen variabel*) adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab bagi variabel lain atau diberi simbol (X), yaitu : Gaya kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2) dan Keselamatan Kesehatan Kerja (X_3).

2.9 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian dinyatakan dalam bentuk pernyataan (**Sugiyono, 2016:109**). Suatu hipotesis akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung pernyataan. Hipotesis merupakan suatu anggapan dasar yang kemudian membuat suatu teori yang masih harus diuji kebenarannya. Jadi, hipotesis merupakan jawaban sementara pertanyaan-pertanyaan yang dikemukakan dalam rumusan masalah. Dalam penelitian ini hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- H₁ : Adanya pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
- H₂ : Adanya pengaruh Motivasi terhadap kinerja.
- H₃ : Adanya pengaruh Keselamatan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan.
- H₄ : Adanya pengaruh Gaya kepemimpinan, motivasi, keselamatan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.10 Operasional variabel

Berdasarkan penjelasan diatas,maka adapun operasional variabel penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2.2 Tabel Operasional Variabel

Variabel	Pengetian	Indikator
Kinerja (Y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang di berikan kepadanya (Mangkunegara,2011)	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Efektifitas 4. Ketepatan waktu 5. Kemandirian (Mangkunegara,2011)
Gaya kepemimpinan (X1)	Perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya(Gomes C Fautisno, 2010)	1.Sifat 2. Perilaku 3. Keterampilan 4. Partisipasi 5. Strategi (Gomes C Fautisno, 2011)
Motivasi (X2)	Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau <i>goal-directed behavior</i> (Wibowo, 2014)	1. Proses psikologis 2. Membangkitkan dan mengarahkan perilaku. 3. Pencapaian tujuan. (Wibowo, 2014)
Kesematan kesehatan kerja (X3)	Istilah keselamatan dan kesehatan kerja mengacu pada kondisi psikologis fisik dan psikologis pekerja yang merupakan hasil dari lingkungan yang diberikan oleh perusahaan(Rivai, 2013)	1. Lingkungan 2. Peralatan 3. Kebersihan 4. Kerapian 5. Kondisi fisik (Rivai, 2013)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Asrindo Citraseni Satria bermulai pada bulan Oktober 2018 sampai bulan Januari 2019 yang berlokasi di kota Duri kabupaten Bengkalis. Perusahaan ini adalah perusahaan Businnes Parner Chevron yang bergerak dalam bidang Rig pengeboran minyak dan Gas bumi.

3.2 Jenis dan Sumber Data

3.2.1 Jenis data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Data Kualitatif. Data Kualitatif adalah data informasi yang berbentuk kalimat verbal bukan berupa simbol angka atau bilangan. Dengan kata lain untuk mendapatkan data kualitatif lebih banyak membutuhkan waktu dan sulit dikerjakan karena harus melakukan wawancara, observasi, diskusi atau pengamatan. Menurut **Sugiyono (2016:255)** metode penelitian kualitatif dinamakan sebagai metode baru. Metode ini disebut juga sebagai metode artistik, karena proses penelitian lebih bersifat seni (kurang terpola), dan disebut sebagai metode interpretive karena data hasil penelitiannya lebih berkenaan dengan interpretasi terhadap data yang ditemukan di lapangan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Data Kuantitatif. Data Kuantitatif adalah data informasi yang berupa simbol angka atau bilangan. Berdasarkan simbol-simbol angka tersebut, perhitungan secara kuantitatif dapat dilakukan untuk menghasilkan suatu kesimpulan yang berlaku umum didalam suatu parameter. Nilai data bisa berubah ubah atau bersifat variatif. Proses pengumpulan data kuantitatif tidak membutuhkan banyak waktu dan sangat mudah dilakukan.

Menurut **Sugiyono (2016:288)** metode kuantitatif dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah menjadi tradisi sebagai metode untuk penelitian. Metode ini sebagai metode ilmiah/*scientific* karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitiannya berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik.

3.2.2 Sumber Data

Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Data Primer

Menurut **Sugiyono (2016:40)** data primer adalah data yang diperoleh langsung dari lapangan. Data primer pada penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada PT. Asrindo Citraseni Satria.

b. Data Sekunder

Menurut **Sugiyono (2016:42)** data sekunder adalah data atau sumber yang didapat dari bahan bacaan. Data sekunder pada penelitian ini diperoleh dari perusahaan yang dapat dilihat dari dokumentasi perusahaan, buku-buku referensi, dan informasi lain yang berhubungan dengan penelitian.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

3.3 Hak Cipta milik UIN Suska Riau

Tekhnik Pengumpulan Data

Menurut **Sugiyono (2016:50)** adapun metode yang digunakan penulis dalam usaha pengumpulan data adalah sebagai berikut :

a. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden. Pengisian kuesioner penelitian ini diukur dengan menggunakan Skala *Likert* dengan lima poin.

b. Wawancara

Metode ini dilakukan pada bagian personalia maupun pihak-pihak yang terkait langsung dalam penelitian. Dalam penelitian ini penulis melakukan wawancara berupa tanya jawab secara langsung dengan pimpinan dan karyawan yang ada hubungannya dengan penulisan yang diajukan kepada perusahaan, guna mendapatkan data untuk kelanjutan penulisan.

c. Observasi

Yaitu mengumpulkan data yang dilakukan meninjau langsung ke objek penelitian.

3.4 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya **Sugiyono (2016:76)**. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria pada tahun 2017 yaitu sebanyak 524 orang.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

State Islamic University of Sultan Syarif K

Sedangkan Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut **Sugiyono (2016:81)**. Untuk menentukan jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini dapat digunakan rumus Slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+N(d)^2}$$

Keterangan :

n : Besar sampel

N : Besar populasi

d : Kesalahan (absolut) yang dapat ditoleransi = 90% (0,1)

diketahui :

N : 524

d : 90% (0,1)

$$= \frac{N}{1+N(d)^2}$$

$$= \frac{524}{1+524(0,1)^2}$$

$$= \frac{524}{1+524(0,01)}$$

$$= \frac{524}{1+5,24}$$

$$= \frac{524}{6,24}$$

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta dilindungi undang-undang
 = 83,97

Jadi, sampel yang diambil dibulatkan menjadi 84 orang .

Penentuan sampel menggunakan teknik acak sederhana (*simple random sampling*). **Sugiyono (2016:98)** berpendapat bahwa teknik sampel random sederhana apabila subjek penelitian jumlahnya kurang dari 100 lebih baik di ambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika subjeknya besar dapat di ambil di antara 10-15%, atau 20-25% atau lebih, sehingga jumlah sampel di tentukan sebanyak 10% dari jumlah populasi.

3.5 Uji Kualitas Data

3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah ketepatan atau kecermatan suatu instrument dalam mengukur apa yang ingin di ukur. Validitas ini menyangkut akurasi eksperimen. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban kuisisioner dari responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak. Penelitian yang valid adalah apabila korelasi tiap factor tersebut positif dan besarnya 0,3 ke atas maka analisis factor tersebut dapat disimpulkan bahwa instrument tersebut memiliki validitas yang baik, dan sebaliknya jika nilai korelasi di bawah 0,3 maka instrument tersebut tidak valid dan harus diperbaiki atau dibuang **Sugiyono (2015:219)**. Adapun teknik korelasi yang biasa dipakai adalah teknik korelasi *product moment* dan untuk mengetahui apakah nilai korelasi tiap-tiap pernyataan itu signifikan, maka dapat dilihat pada tabel nilai *product moment* atau menggunakan SPSS 17.0 untuk mengujinya.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan yang diukur secara konsisten dari waktu ke waktu. Menurut **Burhan, Gunawan, Marzuki (2009:341)**. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsisten tidaknya jawaban seseorang terhadap item-item pertanyaan di dalam kuisioner. Adapun kriteria uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai *Cronbach Alpha* (α) untuk masing-masing variabel. Dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$

3.6 Uji Asumsi Klasik

3.6.1 Uji Normalitas Data

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah nilai residual yang telah distandarisasi pada model regresi distribusi normal atau tidak **Suliyanto (2011:69)**. Pengujian normalitas menggunakan analisis grafik dilakukan dengan menggunakan *Histogram* dengan menggambarkan variabel dependent sebagai sumbu vertikal sedangkan nilai residual terstandarisasi di gambarkan sebagai sumbu horizontal. Jika *Histogram Standardized Regression Residual* membentuk kurva seperti lonceng maka nilai residual tersebut dinyatakan normal. Cara lain untuk menguji normalitas dengan pendekatan grafik adalah menggunakan *Normal Probability Plot*, yaitu dengan membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal digambarkan dengan sebuah garis diagonal lurus dari kiri kebawah ke kanan atas. Distribusi kumulatif dari data sesungguhnya digambarkan dengan plotting. Jika data normal maka garis yang

menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti atau merapat ke garis diagonalnya.

3.6.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu ada varian variabel pada model regresi yang tidak sama atau konstan **Suliyanto (2011:95)**. Jika varians dan residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varian berbeda, disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.6.3 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan untuk mengetahui apakah ada korelasi antara anggota serangkaian data observasi yang di uraikan menurut waktu atau ruang **Suliyanto (2011:125)**.

Autokorelasi adalah hubungan yang terjadi di antara anggota-anggota dari serangkaian pengamatan yang tesusun dalam rangkaian waktu (*cross section data*). Penyimpangan asumsi ini biasanya muncul pada observasi yang menggunakan *time series data*. Konsekuensi dari adanya autokorelasi dalam suatu model regresi adalah varians sampel tidak dapat menggambarkan varians populasinya. Untuk menentukan ada tidaknya autokorelasi, dapat dilakukan dengan Uji Durbin-Watson dengan menggunakan aplikasi SPSS di mana kriteria dari pengujian autokorelasi menurut **Suliyanto (2011:127)** adalah sebagai berikut :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pengujian Autokorelasi dengan Uji Durbin-Watson

Nilai	Kesimpulan
$D_w < D_L$	Terdapat autokorelasi (+)
$D_L \leq D_w \leq d_U$	Tanpa kesimpulan
$d_L \leq D_w \leq 4-d_U$	Tidak ada autokorelasi
$4-d_U \leq D_w \leq 4-d_L$	Tanpa kesimpulan
$D_w > 4-d_L$	Terdapat autokorelasi (-)

3.6.4 Uji Multikolinieritas

Uji kolinieritas sering dibedakan dengan multikolinieritas. Kolinieritas berarti terjadi korelasi linier yang mendekati sempurna antara dua variabel bebas. Sedangkan multikolinieritas berarti terjadi korelasi linier yang mendekati sempurna antara lebih dari dua variabel bebas. Namun demikian, dalam pembahasan bab ini, kedua istilah tersebut tidak perlu dibedakan karena penekanan bab ini lebih pada teknis pengujian. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk ada korelasi yang tinggi atau sempurna di antara variabel bebas atau tidak. Jika dalam model regresi yang terbentuk terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna di antara variabel bebas maka model regresi tersebut dinyatakan mengandung gejala multikolinier.

Salah satu cara untuk menguji untuk menguji gejala multikolinieritas dalam model regresi adalah dengan melihat nilai TOL (*Tolerance*) dan *Variance inflation Factor* (VIF) dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

(Gujarati). Jika nilai VIF tidak lebih dari 10 maka model dinyatakan tidak mengandung multikolinieritas.

3.7 Analisis Data

3.7.1 Analisis Regresi Berganda

Persamaan regresi berganda digunakan untuk menggambarkan model hubungan antar variabel bebas dengan variabel tergangungannya. Persamaan regresi ini memuat nilai konstanta atau *intercept* nilai koefisien regresi atau *slope* dan variabel bebas lainnya **Suliyanto (2011:54)**. Adapun rumus persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$y = a + b_1 \cdot x_1 + b_2 \cdot x_2 + b_3 \cdot x_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

a = Parameter konstanta

X₁ = Gaya Kepemimpinan

X₂ = Motivasi

X₃ = Keselamatan dan Kesehatan Kerja

b₁-b₃ = Parameter koefisien regresi

e = Standar error

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Adapun skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Menurut **Suliyanto (2011: 10)** skala likert digunakan untuk mengukur tanggapan atau respon seseorang tentang objek sosial. Jawaban setiap instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi yang sangat positif dan yang sangat negatif.

Pengukuran variabel-variabel yang terdapat dalam model analisis penelitian ini bersumber dari jawaban atas pertanyaan yang terdapat dalam angket. Karena semua jawaban tersebut bersifat kualitatif sehingga dalam analisa sifat kualitatif tersebut diberi nilai agar menjadi data kuantitatif. Penentuan nilai jawaban untuk setiap pertanyaan digunakan metode Skala Likert. Pembobotan setiap pertanyaan adalah sebagai berikut:

- a) Alternatif jawaban SB (Sangat Baik), diberi skor = 5
- b) Alternatif jawaban B (Baik), diberi skor = 4
- c) Alternatif jawaban CB (Cukup Baik), diberi skor = 3
- d) Alternatif jawaban TB (Tidak Baik), diberi skor = 2
- e) Alternatif jawaban STB (Sangat Tidak Baik), diberi skor = 1

Agar dapat mengambil kesimpulan dan sejauh mana pengaruh variabel independen terhadap dependen, maka terlebih dahulu penulis akan menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan menggunakan program SPSS 17.0

3.8 Pengujian Hipotesis

Sedangkan untuk menguji hipotesis yang diajukan adalah dengan menggunakan Uji t dan Uji F dengan taraf nyata = 0,05. Dalam melakukan analisis regresi linear berganda terdapat langkah-langkah sebagai berikut :



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.8.1 Uji Signifikansi Secara Parsial (Uji T)

Uji signifikansi secara parsial (uji T) ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen X1, X2 dan X3 terhadap variabel dependen (Y) dengan asumsi variabel lainnya adalah konstan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui besarnya variabel independen secara sendiri-sendiri terhadap variabel dependen **Sugiyono (2016:134)**. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t yang didapat dari perhitungan dengan nilai t yang ada pada tabel t dengan tingkat kesalahan (α) sebesar 5% dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

- a. Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesis diterima
- b. Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak

3.8.2 Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji Signifikansi Simultan ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen (X1, X2 dan X3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). Analisa uji F dilakukan dengan membandingkan F hitung dan F tabel. Namun sebelum membandingkan nilai F tersebut, harus ditentukan tingkat kepercayaan $(1-\alpha)$ dan derajat kebebasan (*degree of freedom*) = $n - (k+1)$ agar dapat ditentukan nilai kritisnya. Adapun nilai Alpha yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 0,05. Menurut **Sugiyono (2016:138)** menyatakan kriteria signifikansi secara parsial terhadap variabel penelitian sebagai berikut:

- 1) Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $P \text{ value} < \alpha$ maka :
 - a) H_a diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan
 - b) H_0 ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan.
- 2) Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $P \text{ value} > \alpha$ maka :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a) H_a ditolak karena tidak memiliki pengaruh yang signifikan.
- b) H_0 diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan.

3.9 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen. Menurut Sugiyono (2016:146) menyatakan bahwa nilai koefisien determinasi adalah di antara nol dan satu. Jika koefisien determinasi (R^2) = 1, artinya variabel independen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.

Untuk menentukan keeratan dari hubungan atau korelasi antar variabel, dapat dilihat pada ketentuan di bawah ini:

1. $0 < R \leq 0,10$, Korelasi sangat rendah/lemah sekali
2. $0,20 < R \leq 0,40$, Korelasi rendah/lemah tapi pasti
3. $0,40 < R \leq 0,70$, Korelasi yang cukup berarti
4. $0,70 < R \leq 0,90$, Korelasi yang tinggi, kuat
5. $0,90 < R \leq 1,00$, Korelasi sangat tinggi, kuat sekali, dapat diandalkan
6. $R = 1$, Korelasi Sempurna.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

Nama Perusahaan : PT. Asrindo Citraseni Satria

Alamat : Jln. Lintas Duri-Dumai KM 8 Kulim, Duri Riau

Gambar 2.1 Logo Perusahaan PT. Asrindo Citraseni Satria



PT ASRINDO CITRASENI SATRIA

Telpon : (0761)839339, Fax.(0761)36681

Email : asrindo@asrindo.co.id

4.2 Sejarah Umum Perusahaan

PT. Asrindo Citraseni Satria atau dikenal sebagai ACS memulai perjalanan sejak didirikan pada Desember 1990 dengan proyek pertama di Jasa Transportasi Darat dengan menyediakan kendaraan ringan dan penyewaan alat berat. Dari sana, langkah demi langkah dan dengan tekad yang tinggi untuk mencari

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif K

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

perluang dan memperluas unit bisnis perusahaan telah terlibat dan bekerja di banyak proyek untuk Oil & Gas Industri dan Sektor Publik.

Tahun 1997, kami menyediakan berbagai layanan kontrak untuk pengeboran dan transportasi bahan untuk semua PT. Wilayah Chevron Pacific Indonesia di Provinsi Riau. Berbagai model transportasi yang digunakan untuk berbagai tujuan seperti : rig bergerak, penanganan material pengeboran, penanganan limbah, dan transportasi karyawan. Karena manajemen transisi dari Blok CPP, dari PT. Caltex Indonesia untuk Joint Operation Body (JOB) PT. Caltex Paci Bumi Siak Pusako - Pertamina Hulu pada tahun 2002, ACS telah menangani berbagai proyek penyediaan dan penyewaan alat berat, ringan transportasi kendaraan, material, baik konstruksi situs dan ketentuan-ketentuan ketenagakerjaan. Untuk bangunan konstruksi dan jalan sejak tahun 2003 ACS sudah se Bangunan, Toko, melaksanakan banyak proyek seperti Rumah Sakit dan Of Residential dan jalan raya.

Bab lain ditambahkan pada tahun 2007, dimulai dengan mengoperasikan dua rig (2) *workover* di PT. Chevron Pacific Indonesia Duri Area, dan saat ini ACS memiliki (15) Lima belas unit Rig lengkap untuk pengeboran dan Bekerja lebih operasi sesuai kebutuhan klien.

PT. Asrindo Citraseni Satria adalah sebuah perusahaan yang berdiri sejak tahun 1990 dan telah berpengalaman bekerja sama dengan Pemerintahan dan berbagai perusahaan yang terutama bergerak di bidang Pertambangan Minyak dan Gas Bumi. Visi K3 dan Mutu PT.ACS sebagaimana dinyatakan dalam Kebijakan K3 dan Mutu adalah untuk menjadi penyedia jasa penyediaan peralatan dan kendaraan terbaik.

dengan memenuhi seluruh persyaratan dan harapan pelanggan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

4.3 Profil Perusahaan

PT. Asrindo Citraseni Satria bertekad untuk senantiasa memantau pencapaian keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan sebagai bagian dari usaha untuk melakukan perbaikan yang berkesinambungan termasuk didalam melaksanakan pelatihan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan operasional. Hal ini sejalan dengan kesadaran untuk berusaha mematuhi peraturan dan persyaratan K3 yang terkait dengan bidang usaha.

1. Bidang Usaha :

- a. Pengeboran dan Kerja Ulang Sumur (Drilling and Workover).
- b. Jasa Transportasi Alat berat untuk Operasi Rig
- c. Pengadaan/Penyewaan Alat Transportasi Darat dan Alat Transportasi Laut
- d. Pengadaan/Penyewaan Peralatan Konstruksi dan jasa Konstruksi
- e. Jasa Perawatan Fasilitas Produksi

2. Pelanggan Utama

- a. PT. Chevron Pacific Indonesia
- b. BOB (Badan Operasi Bersama) PT Pertamina Hulu dan PT Bumi Siak Pusak

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4.4 Visi, Misi, dan Tujuan Perusahaan

Adapun visi, misi, dan tujuan dari PT. Asrindo Citraseni Satria adalah sebagai berikut:

4.4.1 Visi PT. Asrindo Citraseni Satria

Menjadi perusahaan jasa yang berkualitas, profesional, prioritas dalam keselamatan dan kesehatan bagi seluruh karyawan serta keluarga, dan selalu melindungi lingkungan.

4.4.2 Misi PT. Asrindo Citraseni Satria

- a) Menerapkan Sistem Manajemen Mutu dan Kesehatan Kerjadan Manajemen Sistem Keamanan.
- b) Menetapkan karyawan yang terampil dan profesional.
- c) Menggunakan alat dan peralatan sesuai dengan Nasional dan Standar Internasional.

4.4.3 Tujuan PT. Asrindo Citraseni Satria

- a) Mematuhi undang-undang, peraturan dan persyaratan yang berlaku.

4.5 Letak Geografis Perusahaan

Pada akhir tahun 1990 tepatnya pada bulan Desember PT. Asrindo Citraseni Satria atau dikenal sebagai ACS didirikan di provinsi Riau. PT. Asrindo Citraseni Satria Mendirikan kantor pusat di Pekanbaru. Tahun 1997, ACS menyediakan berbagai layanan kontrak untuk pengeboran dan transportasi bahan untuk semua PT. wilayah Chevron Pacific Indonesia di Provinsi Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta dilindungi UIN Suska Riau
Pada tahun 2007, dimulai dengan mengoperasikan dua rig (2) workover di PT. Chevron Pacific Indonesia Duri Area, dan saat ini ACS memiliki (15) Lima belas unit Rig lengkap untuk pengeboran dan Bekerja lebih operasi sesuai kebutuhan klien.

Dan pada saat ini tahun 2015 PT. Asrindo Citraseni Satria atau dikenal sebagai ACS mendirikan sebuah lokasi perusahaan cabang baru yang berada di daerah Duri, Bengkalis yang terbagi menjadi dua Kantor cabang yaitu berada di KM.8 Jalan Lintas Duri-Dumai sebagai kantor YAR dan di Km.6 Jalan lintas Duri-Dumai sebagai kantor WDR. Dipilihnya Riau sebagai tempat pendirian PT. Asrindo Citraseni Satria atau dikenal sebagai ACS karena :

- a. Lokasi tersebut dekat dengan bahan baku yang tersedia (raw oriented).
- b. Jauh dari pemukiman padat penduduk dan mempermudah dalam pengoperasian alat-alat berat dan proses kerja.
- c. Lokasi strategis yang tidak jauh dari lokasi Rig yang ada
- d. Lokasi Strategis, yaitu dekat dengan PT. CEVRON Pasifik Indonesia selaku Induk perusahaan .
- e. Sistem transportasi sudah memadai dengan adanya jalan yang menghubungkan antara Pekanbaru – Duri.

4.6 Struktur organisasi

Penerapan strategi yang sukses banyak bergantung kepada struktur organisasi perusahaan, mengkoordinasikan seluruh daya perusahaan untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Suatu organisasi didalam menjalankan segala aktivitasnya harus mengutamakan kerjasama yang baik antar para anggotanya agar tujuan perusahaan dapat tercapai, karena melalui kerjasama tersebut akan memungkinkan pengaturan

kerja yang efektif dan efisien. Cara kerja yang efektif dan efisien dapat membuat organisasi bertindak secara tepat dalam mencapai tujuan organisasi memiliki kelancaran dalam pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab dari setiap anggota organisasi. Perumusan manajemen dan struktur organisasi sangat penting pada suatu perusahaan, dikarenakan adanya kesadaran para ahli tentang pentingnya manajemen dan struktur organisasi tersebut dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Struktur organisasi banyak jenisnya, tergantung dari keadaan perusahaan. Struktur organisasi dapat memberikan gambaran mengenai baik buruknya mekanisme kerja yang ada di suatu perusahaan, karena struktur yang baik dapat menemukan posisi atau kedudukan dari masing-masing personil, tugas, wewenang, tanggung jawab, arah komunikasi dan pelaksanaan program kerja. Struktur organisasi yang di PT. ACS dapat dibagi menjadi dua sub bagian yaitu :

- a. Bagian management yang bertanggung jawab dalam pengaturan dan pengarahan dan pengawasan jalannya operasi lapangan.
- b. Bagian operasi yang bertanggung jawab dalam hal penanganan masalah operasi lapangan baik di onshore maupun yang bertanggung jawab di management.

Bentuk organisasi PT. Asrindo Citraseni Satria Duri disusun berdasarkan organisasi yang merupakan suatu kerangka yang memperlihatkan sejumlah tugas dan kegiatan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan yang masing-masing mempunyai tugas dan tanggung jawab yang jelas.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

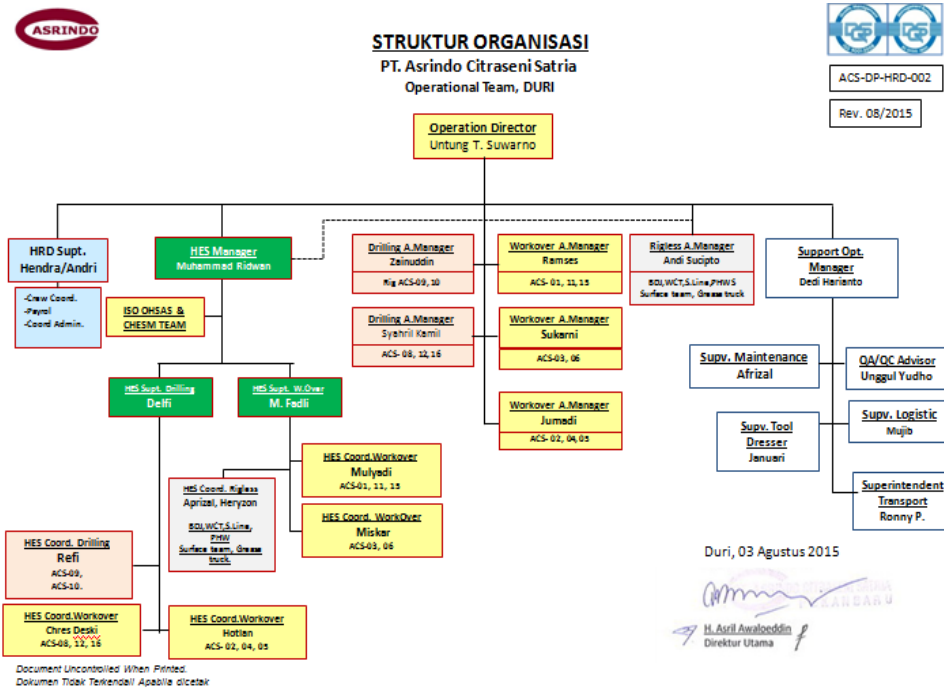
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



BAGAN STRUKTUR ORGANISASI PT. ASRINDO CITRASENI SATRIA

DURI



Gambar 4.1

Sumber: PT. Asrindo Citraseni Satria 2017

4.1 Job Description

PT. Asrindo Citarseni Satria Duri menyusun suatu struktur organisasi dengan menguraikan beberapa tugas tiap-tiap bagian. Berikut ini adalah uraian tugas dari setiap unit pada PT. Asrindo Citarseni Satria :



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1) ©Direktur

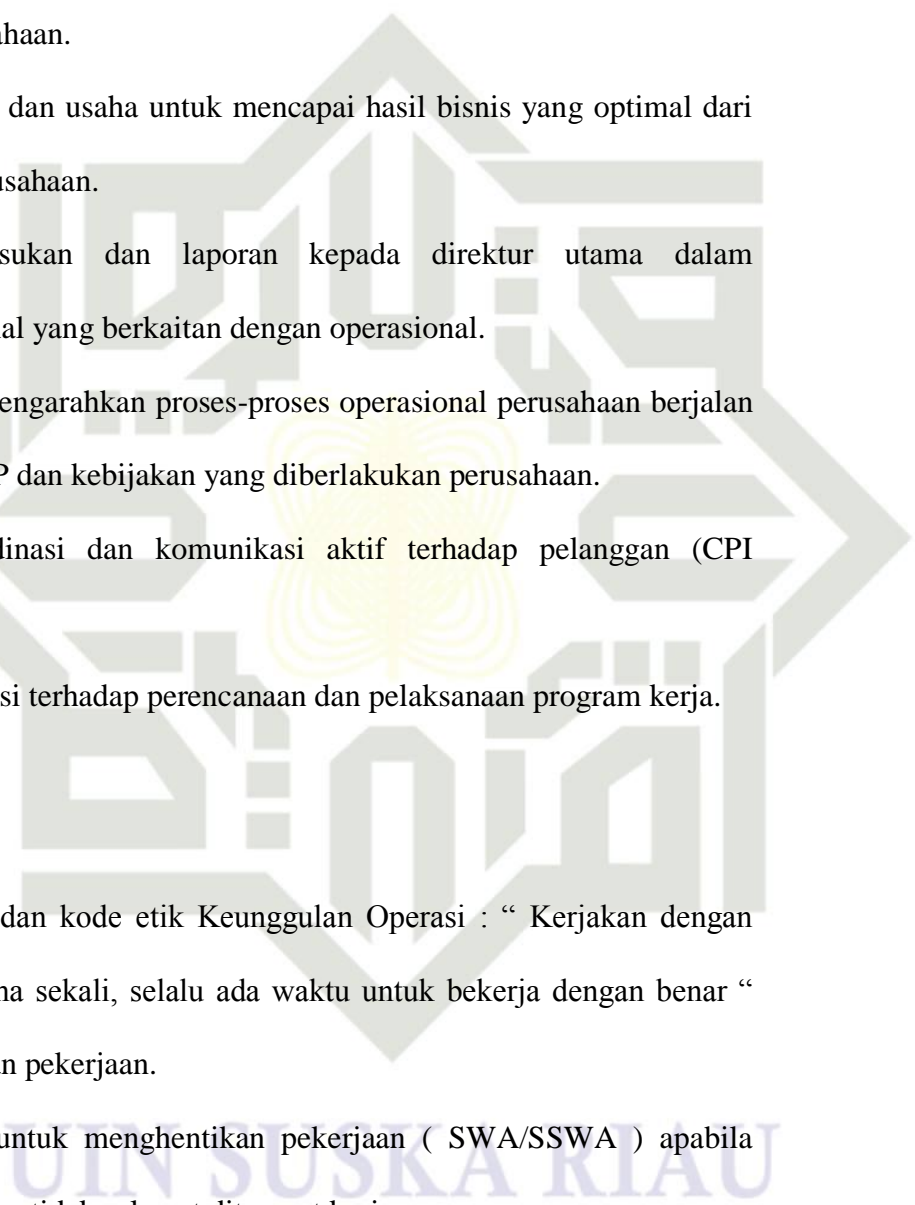
Tugas Direktur adalah :

- Merencanakan, Mengarahkan dan mengawasi seluruh kegiatan operasional berjalan dengan lancar dan selamat.
- Merencanakan dan merumuskan kebijakan strategis yang menyangkut operasional perusahaan.
- Mebangun sinergi dan usaha untuk mencapai hasil bisnis yang optimal dari seluruh usaha perusahaan.
- Memberikan masukan dan laporan kepada direktur utama dalam memutuskan hal-hal yang berkaitan dengan operasional.
- Memonitor dan mengarahkan proses-proses operasional perusahaan berjalan sesuai dengan SOP dan kebijakan yang diberlakukan perusahaan.
- Melakukan koordinasi dan komunikasi aktif terhadap pelanggan (CPI Representatif).
- Melakukan evaluasi terhadap perencanaan dan pelaksanaan program kerja.

2) HES Departemen

a. HES Manager

- Memahami 10 tenets dan kode etik Keunggulan Operasi : “ Kerjakan dengan selamat atau tidak sama sekali, selalu ada waktu untuk bekerja dengan benar “ dalam setiap melakukan pekerjaan.
- Memiliki wewenang untuk menghentikan pekerjaan (SWA/SSWA) apabila menjumpai kondisi yang tidak selamat ditempat kerja.





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

3. © Memahami dan melaksanakan seluruh Program Keselamatan (HES Management System) perusahaan.
4. Memahami proses pembuatan atau me-review SOP.
5. Mampu sebagai presenter dan pengajar untuk memberikan training Keselamatan Kerja.
- b. Tanggung Jawab :**
 1. Merencanakan dan mengorganisasikan program HES di seluruh unit agar sesuai dengan standar, peraturan, dan kebijakan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, pelanggan dan pemerintah.
 2. Melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan HES Program yang dilakukan di lapangan.
 3. Melaksanakan pengarahan, pembinaan dan pengembangan di internal HES Departemen sehingga dapat bekerja sesuai dengan standar kualitas kerja.
 4. Mewakili manajemen dalam tugas HES dalam kegiatan yang berhubungan dengan pelanggan maupun pemerintah.
 5. Menciptakan iklim kerja yang kondusif sehingga tercapai kepuasan pelanggan terutama yang berkaitan dengan HES.
 6. Melakukan koordinasi dengan HES Coord, HES Supt dan area manager dalam investigasi kejadian.
 7. Membuat laporan sebagai sarana komunikasi kepada manajemen tentang kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan HES.
 8. Mengkoordinasi dan melakukan kegiatan audit mutu dan K3.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

3) © HES Field Officer

1. Memahami 10 tenets dan kode etik Keunggulan Operasi : “ Kerjakan dengan selamat atau tidak sama sekali, selalu ada waktu untuk bekerja dengan benar “dalam setiap melakukan pekerjaan.
2. Memiliki wewenang untuk menghentikan pekerjaan (SWA/SSWA) apabila menjumpai kondisi yang tidak selamat ditempat kerja.
3. Memahami dan melaksanakan seluruh Program Keselamatan (HES Management System) perusahaan.
4. Memahami semua alat-alat keselamatan dan PPE dan memahami cara penggunaanya ditempat kerja, mis: FIREX, SCBA, H2S Detector, P3K.

Tanggung Jawab :

1. Memastikan semua alat-alat keselamatan dan PPE dalam keadaan utuh dan memenuhi standard keselamatan.
2. Bekerjasama dengan Rig Clerk untuk men-dokumentasikan pelaksanaan HES Program seperti BBS, SWA, dll. yang dilakukan di lapangan.
3. Mengkomunikasikan kepada HES Coordinator, Tool Pusher, Snr. Tool Pusher untuk menindak lanjuti temuan yang berhubungan dengan alat-alat keselamatan dan PPE.
4. Membantu Tool Pusher melakukan Verifikasi dan Validasi untuk memastikan kuantitas dan kualitas pelaksanaan HES Management System ditempat kerja, a.l : SOP/JSA, JHA, PJM, TGM, JMS/JMM, Lifting plan, BBS, SWA/SSWA,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Risk Assessment, HAZID, Drill, OST, dll dilakukan dengan benar dan sesuai dengan HES Program.

Selalu berkomunikasi dengan pelanggan (CPI Rep.) dan mengikuti perkembangan/perubahan kebijakan Peraturan Keselamatan Kerja yang diterapkan oleh pelanggan (PT.CPI). dan me-share-kan crew rig kejadian incident ditempat lain.

Melengkapi dokument pendukung yang dibutuhkan tim CHESM dan berkontribusi untuk meningkatkan nilai CHESM perusahaan.

Memberikan Onsite Training kepada crew lapangan sehubungan dengan Program-program keselamatan.

Melakukan timbang terima secara jelas dan terdokumentasi kepada HES FieldOfficer penggantinya.

Berperan aktif menjadi auditee apabila dilakukan audit di lapangan.

Mengikuti meeting/pertemuan/forum yang diselenggarakan internal perusahaan maupun kebutuhan pelanggan.

Membuat laporan mingguan dan bulanan yang dilaporkan kepada HES Coordinator.

4) HES Coordinator

Memahami 10 tenets dan kode etik Keunggulan Operasi : “ Kerjakan dengan selamat atau tidak sama sekali, selalu ada waktu untuk bekerja dengan benar “ dalam setiap melakukan pekerjaan.

Memiliki wewenang untuk menghentikan pekerjaan (SWA/SSWA) apabila menjumpai kondisi yang tidak selamat ditempat kerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Memahami dan melaksanakan seluruh Program Keselamatan (HES Management System) perusahaan.

4. Memahami proses pembuatan atau me-review SOP.

5. Mampu sebagai presenter dan pengajar untuk memberikan training Keselamatan Kerja.

Tanggung Jawab :

1. Sebagai Instruktur/pengajar untuk memberikan training HES kepada karyawan sesuai kebutuhan dan “sharing”kebijakan HES dan incident ditempat lain maupun di internal ”.

2. Bekerjasama dengan Project Manager dan atasan langsung membuat laporan bulanan PIT/KPI/ROM, Handover Checklist, Pre Job Chekclist.

3. Mem-fasilitasi dan melengkapi kebutuhan alat-alat Keselamatan dan PPE untuk crew Rig/Unit sesuai dengan Spesifikasi kontrak yang disetujui oleh Pelanggan dan Perusahaan dan temuan-temuan yang berhubungan dengan peralatan keselamatan.

4. Melakukan Verifikasi dan Validasi untuk memastikan kuantitas dan kualitas pelaksanaan HES Management System ditempat kerja, a.l : SOP/JSA, PPHA, JMS/JMM, Lifting plan, BBS, SWA/SSWA , Risk Assessment, HAZID, Drill, OST, dll dilakukan dengan benarsesuai dengan HES Program atau persyaratan lainnya dan mengumpulkan bukti pelaksanaannya.

5. Menindak lanjuti temuan-temuan internal maupun external (SI, R&C, HES Rep.) dan berdiskusi dengan pimpinan “Operation Team“ (Area Manager) dan logistic untuk melakukan proses “closing”.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

6. Selalu berkomunikasi dengan pelanggan (CPI) dan mengikuti perkembangan/perubahan kebijakan Peraturan Keselamatan Kerja yang diterapkan oleh pelanggan PT.CPI.

7. Bekerja sama dengan “Operation Team“ untuk membuat RCA dan Rekomendasi apabila diperlukan.

8. Melengkapi dokumen pendukung yang dibutuhkan tim CHESM dan berkontribusi untuk meningkatkan nilai CHESM perusahaan.

9. Melakukan inspeksi dan audit terhadap pelaksanaan HES Program di lapangan.

10. Melakukan Monitoring dan evaluasi terhadap pencapaian dari Lagging dan Leading Indicator serta pelaksanaan dari HES Program Perusahaan.

11. Memantau, mengevaluasi dan melakukan improvement terhadap kinerja HES Field Officer.

12. Mengikuti meeting/pertemuan/forum yang diselenggarakan internal perusahaan maupun kebutuhan pelanggan.

13. Membuat laporan aktifitas mingguan dan bulanan yang dilaporkan kepada HES Supt dan HES Manager.

5) HES Superintendent

1. Memahami 10 tenets dan kode etik Keunggulan Operasi : “ Kerjakan dengan selamat atau tidak sama sekali, selalu ada waktu untuk bekerja dengan benar “ dalam setiap melakukan pekerjaan.

2. Memiliki wewenang untuk menghentikan pekerjaan (SWA/SSWA) apabila menjumpai kondisi yang tidak selamat ditempat kerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Memahami dan melaksanakan seluruh Program Keselamatan (HES Management System) perusahaan.

4. Memahami proses pembuatan atau me-review SOP.

5. Mampu sebagai presenter dan pengajar untuk memberikan training Keselamatan Kerja.

Tanggung Jawab :

Sebagai Instruktur /pengajar untuk memberikan training HES kepada karyawan sesuai kebutuhan dan “sharing”kebijakan HES dan incident ditempat lain maupun di internal ”.

2. Bekerjasama dengan Project Manager dan atasan langsung membuat laporan bulanan PIT/KPI/ROM, Handover Checklist, Pre Job Chekclist.

3. Melakukan Verifikasi dan Validasi untuk memastikan kuantitas dan kualitas pelaksanaan HES Management System ditempat kerja, a.l : SOP/JSA, PPHA, JMS/JMM, Lifting plan, BBS, SWA/SSWA , Risk Assessment, HAZID, Drill, OST, dll dilakukan dengan benar sesuai dengan HES Program atau persyaratan lainnya.

4. Selalu berkomunikasi dengan pelanggan (CPI) dan mengikuti perkembangan/perubahan kebijakan Peraturan Keselamatan Kerja yang diterapkan oleh pelanggan PT.CPI.

Bekerja sama dengan “Operation Team “ untuk membuat RCA dan Rekomendasi apabila diperlukan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

6) Document Control

1. Memahami 10 tenets dan kode etik Keunggulan Operasi : “ Kerjakan dengan selamat atau tidak sama sekali, selalu ada waktu untuk bekerja dengan benar “ dalam setiap melakukan pekerjaan.
 2. Memiliki wewenang untuk menghentikan pekerjaan (SWA/SSWA) apabila menjumpai kondisi yang tidak selamat ditempat kerja.
- Memahami dan melaksanakan seluruh Program Keselamatan (HES Management System) perusahaan.
- Memahami proses pembuatan atau me-review SOP.
- Mengerti dan memahami persyaratan OHSAS 18001 & ISO 9001 serta program-program keselamatan PT. ACS.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

State Islamic University of Sultan Syarif K

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tanggung Jawab :

Melaporkan kepada ISO & OHSAS Coord dan HES Manager tentang dokumentasi dari kinerja sistem manajemen mutu dan K3.

Melakukan Verifikasi dan Validasi untuk memastikan kuantitas dan kualitas pelaksanaan HES Management System ditempat kerja, a.l : SOP/JSA, PPHA, JMS/JMM, Lifting plan, BBS, SWA/SSWA , Risk Assessment, HAZID, Drill, OST, dll dilakukan dengan benar.

Ikut serta dalam proses audit internal mutu dan K3 PT. ACS.

Memastikan pengendalian dokumen mutu dan K3 di PT. ACS.

Memastikan dokumentasi dari lapangan sesuai dengan ISO & OHSAS dan dokumen update.

6. Bekerjasama dengan HES Superintendent, HES Coord & HES Field untuk pemenuhan/ pelaksanaan ISO&OHSAS Management System.

7. Menyimpan dan mengelola bukti-bukti pelaksanaan program keselamatan yang telah ditetapkan di PT. ACS.

Notulen dan mendokumentasikan pertemuan-pertemuan yang diadakan oleh HES Departemen.

Membuat Laporan aktifitas mingguan yang dilaporkan kepada ISO & OHSAS Coord dan HES Manager.

7) ISO & OHSAS Coord

Memahami 10 tenets dan kode etik Keunggulan Operasi : “Kerjakan dengan selamat atau tidak sama sekali, selalu ada waktu untuk bekerja dengan benar “

dalam setiap melakukan pekerjaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Memiliki wewenang untuk menghentikan pekerjaan (SWA/SSWA) apabila menjumpai kondisi yang tidak selamat ditempat kerja.

Memahami dan melaksanakan seluruh Program Keselamatan (HES Management System) perusahaan.

Memahami proses pembuatan atau me-review SOP.

Mengerti dan Memahami persyaratan OHSAS 18001 dan ISO 9001

Tanggung Jawab :

Membuat dan melaporkan kepada HES Manager dan MR tentang kinerja sistem manajemen mutu dan K3 termasuk perbaikan dan peningkatan yang diperlukan.

2. Bekerjasama dengan Project Manager dan atasan langsung mempromosikan peningkatan kesadaran akan persyaratan pelanggan kepada seluruh karyawan.
3. Melakukan Verifikasi dan Validasi untuk memastikan kuantitas dan kualitas pelaksanaan HES Management System ditempat kerja, a.l : SOP/JSA, JHA, JMS/JMM, Lifting plan, BBS, SWA/SSWA , Risk Assessment, HAZID, Drill, OST, dll dilakukan dengan benar.

Bersama-sama dengan bagian operasional, HES dan personalia memastikan bahwa peraturan perundangan yang terkait dengan proses PT. ACS sudah diidentifikasi , dievaluasi dan dipenuhi.

Ikut serta dalam proses audit internal mutu dan K3 PT. ACS.

Memastikan pengendalian dokumen mutu dan K3 di PT. ACS.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Mengkoordinir ISO & OHSAS Management System berjalan dengan konsisten.

Bekerjasama dengan Dokumen Control, HES Superintendent dan HES Manager untuk pemenuhan CHESM Requirement dan memastikan semua dokumen CHESM adalah dokumen revisi terbaru.

Mensosialisasikan kepada semua team terkait jika ada perubahan atau revisi prosedur dan dokumen ISO & OHSAS.

Memastikan semua dokumen ISO & OHSAS yang digunakan di PT. ACS adalah dokumen revisi terbaru dan memastikan tidak ada dua dokumen yang berbeda yang digunakan.

8) Chesm Team

1. Memahami 10 tenets dan kode etik Keunggulan Operasi : “ Kerjakan dengan selamat atau tidak sama sekali, selalu ada waktu untuk bekerja dengan benar “dalam setiap melakukan pekerjaan.
 2. Memiliki wewenang untuk menghentikan pekerjaan (SWA/SSWA) apabila menjumpai kondisi yang tidak selamat ditempat kerja.
- Memahami dan melaksanakan seluruh Program Keselamatan (HES Management System) perusahaan.
- Bekerja sama dengan tim HES untuk meningkatkan disiplin karyawan dengan nilai CHESM.

Tanggung Jawab :

Mempunyai visi dan misi untuk memastikan semua CHESM Requirement dan HES Management System PT. ACS dan CPI dipenuhi dan dijalankan di lapangan.

Menjadi Independent team yang berdiri sendiri untuk memastikan semua crew Rig konsisten melakukan/melaksanakan HES Management System setiap hari serta mendokumentasikannya.

Memastikan semua crew dan Rig Supervisor menjalankan Tugas dan Tanggung Jawab mereka dengan baik.

4. Menemukan ketidaksesuaian atau ketidak terpenuhinya pelaksanaan dari HES Management System.

5. Bertanggung jawab untuk memfollow up semua temuan dengan secepatnya dan melakukan koordinasi dengan pimpinan yang terkait dengan temuan tersebut.

6. Mempunyai wewenang penuh untuk memberikan teguran ataupun konsekwensi kepada semua karyawan yang bekerja di rig baik konsekwensi positif maupun konsekwensi negatif jika HES Management System tidak dijalankan di lapangan.

Memastikan operasional berjalan dengan aman dan selamat dengan berjalannya HES Management System.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

8) Hak cipta milik UIN Suska Riau

Membuat laporan pekerjaan setiap hari untuk semua temuan ketidaksesuaian dari HES Management System serta Follow Up yang sudah dilakukan dari temuan ketidaksesuaian.

Mendiskusikan semua temuan dan follow up yang sudah dilakukan dengan masing-masing Head Departemen.

Memastikan masing-masing ketua team menyerahkan dan mendiskusikan semua temuan dan follow up yang sudah dilakukan, kepada penanggung jawab CHESM/HES Management System Perusahaan

9) Engineer Manager

Tugas Engineer Manager adalah :

- a. Bertanggung jawab secara langsung terhadap general manager atas seluruh pekerjaannya.
 - b. Memonitor dan mengawasi pekerjaan dari Machine shop.
 - c. Mengeluarkan surat untuk pembelian mesin-mesin untuk pabrik.
- Memutuskan apakah perlu untuk membeli mesin.

10) HRD & Administrasi Manager

Tugas HRD & Administrasi Manager adalah :

- a. Bertanggung jawab langsung kepada general manager.
- b. Memimpin program orientasi bagi karyawan yang baru bergabung.
- c. Menyusun rencana kebijakan bagi para tenaga kerja.
- d. Menyusun dan menyiapkan program pelatihan dan pengembangan kinerja karyawan.

- e. Bertanggung jawab atas pendokumentasian dan pelaksanaan administrasi yang ada di perusahaan.

11) Logistic Manager

Tugas Logistic Manager adalah :

- Menentukan supplier yang telah dipilih, lalu melakukan negosiasi.
- Menerima surat order pembelian dan memeriksa ulang surat tersebut.
- Memeriksa dan menandatangani Deklarasi Uang Muka.
- Menghubungi supplier untuk menandatangani perjanjian kontrak jangka panjang.
- Mengelompokkan supplier sesuai dengan bidang utamanya.

12) Logistic Staff

Tugas Logistic Staff adalah :

- Membuat data supplier.
- Mengelompokkan supplier sesuai dengan bidang utamanya.
- Mengelompokkan supplier untuk menentukan jadwal pertemuan.
- Membuat order pembelian.
- Membuat penawaran kontrak kerja sama.
- Memonitoring order pembelian sesuai dengan jadwal pengiriman dari supplier.

13) Bagian Gudang

Tugas Bagian Gudang adalah :

- Mengawasi keluar masuknya barang.
- Menjaga dan memelihara barang.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

- Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
- Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c. Membuat laporan persediaan barang.
- d. Menginput data pemasukan dan pengeluaran barang.

14) SDM Staff

Tugas SDM Staff adalah :

- a. Meminta persetujuan pada HRD Manager.
- b. Melaksanakan program pengembangan dan pelatihan terhadap karyawan baru.
- c. Menangani perekrutan karyawan baru.

15) Administrasi Staff

Tugas Administrasi Staff adalah :

- a. Melakukan semua kegiatan administrasi perusahaan.
- b. Mencetak slip gaji dan return.
- c. Mendokumentasikan semua dokumen perusahaan.

16) Accounting Staff

Tugas Accounting Staff adalah :

- a. Membantu laporan keuangan dan rekonsiliasi hutang piutang setiap bulan.
- b. Memonitoring Pajak.
- c. Memberikan laporan keuangan tersebut kepada accounting manager.

17) Supervisor

Tugas Supervisor adalah :

- a. Mengawasi pelaksanaan produksi.
- b. Bertanggung jawab atas terjadinya kesalahan dalam produksi.

189) Finance Staff

Tugas Finance Staff adalah :

- a. Membuat permohonan pembayaran untuk biaya bunga bank, biaya entertainment.
- b. Bertanggung jawab menyimpan semua dokumen penagihan yang belum dibayar pelanggan.
- c. Menyiapkan dan membuat dokumen keuangan.

190) Technical Sales Staff

Tugas Technical Sales Staff adalah :

- a. Membuat surat penawaran dan mencari pelanggan.
- b. Melakukan negosiasi terhadap pelanggan sebatas kewewenangan yang dimilikinya.
- c. Mengembangkan strategi pemasaran yang sudah ada.
- d. Menerima order pembelian resmi dari pelanggan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilandasi dengan kajian teori dan perumusan masalah yang telah dibahas, selanjutnya dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara Parsial Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Asrindo Citraseni Satria Duri Kecamatan Mandau.
2. Secara Parsial Motivasi Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Asrindo Citraseni Satria Duri Kecamatan Mandau.
3. Secara Parsial Keselamatan Kesehatan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Asrindo Citraseni Satria Duri Kecamatan Mandau.
4. Secara Simultan Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Asrindo Citraseni Satria Duri Kecamatan Mandau.
5. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Keselamatan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja sebesar (57%), sedangkan sisanya (43%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu karya.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim II

UIN SUSKA RIAU

6.2.2 Saran

Dari kesimpulan – kesimpulan diatas, penulis mencoba memberikan saran yang mungkin dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran bagi perusahaan dimasa yang akan datang. Adapun saran dari penulis diberikan sebagai berikut:

1. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, pihak perusahaan harus memperhatikan faktot-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan yang harus diterapkan perusahaan antara lain dengan menciptakan motivasi kerja dan keselamatan kesehatan kerja yang baik.
2. Gaya Kepemimpinan yang perlu diperhatikan adalah lebih memperhatikan para karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung karena itu dapat mempengaruhi hasil kinerja karyawan tersebut serta pada saat memberikan materi pimpinan harus menjelaskan lebih rinci lagi apa-apa yang harus dihindari pada saat melakukan pekerjaan.
3. Motivasi Kerja bagi karyawan sangat penting karena akan menunjang kinerja suatu karyawan tersebut. Semakin baik motivasi yang diberikan oleh pimpinan maka hasil kinerja karyawan akan semakin bagus pula.
4. Keselamatan kesehatan kerja (K3) bukan hanya itu saja faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk dimasa yang akan datang PT Asrindo Citraseni Satria Duri Kecamatan Mandau disarankan memiliki unit pertolongan pertama yang berada di area perusahaan atau pun menyediakan standarisasi K3, dikarenakan letak jauh antara tempat opsional kerja dan rumah sakit yang ada di kota Duri.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Qur'an dan terjemahannya. Departemen Agama Republik Indonesia, Pustaka Agung Harapan
- Aditya Reza, Regina: 2010, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Sentosa Perkasa Banjarnegara" Semarang: Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- A.A.Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan PT. Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Budi setiawan, guritno dan waridin. 2009. Pengaruh persepsi karyawan mengenai perilaku kepemimpinan, kepuasan kerja untuk memotivasi kinerja karyawan. *JRBI*. Vol 1.No 1.
- Burhan, Gunawan, Marzuki .2009. Statistik Terapan. Universitas Gadjah Mada
- Bryan Johannes Tampi.2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia ,TBK(Regional Sales Manado).
- Edy sutrisno. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Bumi Aksara Jakarta: Kencana.
- Gomes, C Faustino. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia Yogyakarta: Andi Offset
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2011. Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja. *JRBI*. Vol 1. No 1. Hal: 63-74.
- Hakim, Abdul. 2010.Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah. *JRBI*. Vol 2. No 2. Hal: 165-180
- Halbuan, Malayu SP, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Bumi Aksara. Jakarta
- Iskandar. 2010. *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kuantitatif dan Kualitatif)*. Jakarta : Gaung Persada Press



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Juwitasari, Veronica MugistaAjiDkk. 2014. Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Inti Luhur Fuja Abdi, Beji Pasuruan).
- Kadarisman, M. 2013. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Raja grafindo Persada
- Kuncoro, Mudrajad. 2009. Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi. Erlangga. Jakarta.
- Masrukhin dan Waridin. 2012. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *EKOBIS*. Vol 7. No 2. Hal: 197-209.
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H. 2012. *Human Resources Management* (Manajemen Sumber Daya Manusia) Terj : Diana Angelica. Salemba empat. Jakarta.
- Noegroho, G. 2009. Analisis Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT XYZ Bagian *Presiing*). Skripsi pada Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Manajemen, Institut Pertanian Bogor.
- Purnomo, Joko. 2007. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Jepara Rocky. 2012. Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Program skripsi UIN Sultan Syarif Qasim Riau.
- Ratri Nur dan Palupiningdyah. 2014 . Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Islam Banjar Negara.
- Rizai, Vetrizal dan Ella Djauhari sagala, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan, Rajawali Pers, Jakarta.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A. Judge, 2008, Perilaku Organisasi, Edisi Kedua Belas. Salemba Empat. Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Administrasi. Bandung: Alfabeta
- _____. 2015. Metode Penelitian Tindakan Komprehensif. Bandung: Alfabeta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Suparto dan Cahyo. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah. *JRBI*. Vol 1. No 1. Hal: 13-30.

Suliyanto. 2011. *Ekonomimetrika Terapan: Teori dan Aplikasi*

Suryoto. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet.1, CAPS : Yogyakarta.

Wibowo. 2014. *Perilaku Dalam Organisasi*, PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta

Yuliawan, Eko. 2011. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Bandung



Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat, berikut ini adalah kuisisioner yang berkaitan dengan penelitian tentang **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Keselamatan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria Duri Kecamatan Mandau"**. Oleh karena itu di sela-sela kesibukan Anda, kami memohon dengan hormat kesediaan Anda untuk dapat mengisi kuesioner berikut ini. Atas kesediaan partisipasi Anda sekalian untuk mengisi kuesioner yang ada, Saya ucapkan terima kasih.

Identitas Responden

Nama :

Usia :

Jenis Kelamin :

PETUNJUK PENGISIAN

Mohon untuk memberikan tanda (X) pada setiap pernyataan yang ada pada angket ini sesuai dengan keadaan, pendapat dan persasaan Saudara/I bukan berdasarkan pendapat umum atau orang lain. Pernyataan dalam angket ini mempunyai lima alternatif jawaban, yaitu:

SS	Sangat Setuju dengan bobot nilai	: 5
S	Setuju dengan bobot nilai	: 4
N	Netral dengan bobot nilai	: 3
TS	Tidak Setuju dengan bobot nilai	: 2
STS	Sangat Tidak Setuju dengan bobot nilai	: 1

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Kinerja

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya senantiasa mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik.					
2.	Selama bekerja, saya berusaha bekerja lebih baik dari rekan kerja.					
3.	Saya bersedia menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.					
4.	Meski banyak pekerjaan, Saya menyelesaikan sesuai harapan dan dapat mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.					
5.	Dalam melaksanakan tugas, saya jarang melakukan kesalahan					
6.	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan dan tidak menunda-nunda.					
7.	Saya merasa dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat					
8.	Berusaha dengan serius menyelesaikan pekerjaan sampai dengan selesai.					
9.	Saya senantiasa bekerja sama dalam menjalankan tugas-tugas.					
10.	Saya mempunyai target individu dalam menyelesaikan pekerjaan					

Gaya Kepemimpinan

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Atasan mempunyai kedekatan terhadap karyawan					
2.	Atasan selalu bersikap tegas dalam mengambil keputusan					
3.	Atasan selalu memberikan arahan langsung dalam pekerjaan.					
4.	Atasan selalu memberikan secara jelas kepada karyawan tentang apa yang harus dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya					
5.	Atasan selalu memberikan instruksi yang jelas kepada karyawan terkait dengan pekerjaan yang harus diselesaikan					
6.	Atasan berupaya untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan					
7.	Atasan menerima dan memperhatikan masukan dan informasi dari karyawan dalam pengambilan keputusan					
8.	Atasan ikut andil membantu karyawan untuk mencapai					



	suatu hasil yang di inginkan.					
	Atasan secara langsung mendorong para karyawan agar pekerjaan di jalankan sesuai jadwal.					
	Atasan selalu bersama-sama dengan bawahan dalam membuat satu keputusan					

Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Perusahaan memberikan motivasi yang tinggi untuk membangkitkan dorongan dari dalam diri seseorang dalam mengubah perilaku agar sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan demi mewujudkan suatu tujuan.					
2.	Karyawan memiliki perasaan yang tinggi dalam mencapai keinginsuksesan dalam meraih prestasi kerja					
3.	Pimpinan perusahaan mendorong perilaku karyawan nya agar memiliki motivasi tinggi					
4.	Saya ingin selalu mendapat penghargaan atas pekerjaan yang saya lakukan					
5.	Saya merasakan keinginan untuk kesuksesan dalam mencapai prestasi kerja					
6.	Karyawan bekerja semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.					

Keselamatan dan Kesehatan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Perusahaan memberikan penjelasan kepada karyawan agar tidak melakukan pencemaran lingkungan di area kerja seperti membuang sampah organik dan non organik di sembarang tempat.					
2.	Perusahaan memberikan pengarahan dalam mengoperasikan alat atau mesin dengan peralatan safety pada mesin yang baik					
3.	Semua peralatan kerja dalam kondisi baik dan layak pakai.					
4.	Perusahaan menyediakan obat-obatan untuk pertolongan pertama apabila terjadi kecelakaan .					
5.	Perusahaan telah memberikan instruksi tentang pentingnya penggunaan alat pelindung diri (APD) dalam bekerja					
6.	Perusahaan memiliki petugas yang mengurus kebersihan lingkungan kerja.					
7.	Setiap karyawan yang bekerja berada dalam kondisi lingkungan kerja yang aman dan bersih.					
8.	Semua bagian peralatan yang berbahaya telah di beri suatu tanda-tanda					

2. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

No	Nama	Umur	nis kelamin	Kin 1	Kin 2	Kin 3	Kin 4	Kin 5	Kin 6	Kin 7	Kin 8	Kin 9	Kin 10	JML	GP1	GP2	GP3	GP4	GP5	GP6
1	Panangien	56	Laki-laki	5	3	3	3	5	4	3	5	4	4	39	5	4	3	3	4	5
2	Syafril	50	Laki-laki	4	3	4	4	3	3	4	5	4	2	37	4	4	5	4	4	4
3	M. Simanu	48	Laki-laki	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	35	5	5	5	4	5	5
4	B. Tumang	50	Laki-laki	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	4	5	5	4	5	5
5	Junaldi	52	Laki-laki	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	42	4	3	4	4	3	3
6	Eti Susanti	52	Laki-laki	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	38	4	4	4	4	4	4
7	Endo Supa	50	Laki-laki	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	38	4	4	4	4	4	4
8	Yarri	54	Laki-laki	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	44	4	4	4	4	4	4
9	Aleni	54	Laki-laki	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5
10	R. Saragih	53	Laki-laki	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	48	4	4	4	4	4	4
11	Asnawi	54	Laki-laki	5	4	5	5	4	4	3	5	5	2	39	4	4	4	4	4	4
12	Wandi Do	46	Laki-laki	4	4	5	4	4	4	3	4	4	2	38	4	4	4	4	4	4
13	Irvan Sapu	46	Laki-laki	4	4	5	5	5	3	4	5	5	5	44	4	3	4	4	4	3
14	Rifana Nst	45	Perempuan	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	37	4	3	3	3	4	3
15	Rameses Wt	42	Laki-laki	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41	4	4	4	4	5	5
16	Lambok Sli	41	Laki-laki	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	35	4	4	4	4	4	4
17	T. Sitompu	42	Laki-laki	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	35	4	4	4	4	4	4
18	Hongli Sire	46	Laki-laki	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	48	4	3	3	4	4	4
19	Jantier Sar	40	Laki-laki	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	33	3	3	3	3	3	3
20	Re. Naipos	41	Laki-laki	5	3	3	3	3	3	3	3	4	4	39	5	4	3	3	4	5
21	M. Zulukh	40	Laki-laki	4	4	4	4	3	3	4	5	4	2	37	4	4	5	4	4	4
22	Za. Nst	39	Laki-laki	4	3	4	4	3	3	4	5	4	4	35	5	5	5	4	5	5
23	Roni Santu	39	Laki-laki	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5
24	Jafri Saput	38	Laki-laki	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48	4	4	4	4	4	4
25	Rio Debi Si	38	Laki-laki	5	4	5	5	4	4	4	4	4	2	39	4	4	4	4	4	4
26	August Pra	37	Perempuan	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	38	4	4	4	4	4	4
27	Komnot Pe	35	Laki-laki	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	38	4	4	4	4	4	4
28	Jonsen Pur	35	Laki-laki	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	4
29	Arnol Marti	35	Laki-laki	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	50	5	5	5	5	5	5
30	Frengki Jin	34	Laki-laki	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48	4	4	4	4	4	4
31	Goklas Dav	36	Perempuan	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5
32	Sapta R	34	Laki-laki	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48	4	4	4	4	4	4
33	Jhon Arifit	35	Laki-laki	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2	39	4	4	4	4	4	4
34	Jamson Gr	33	Laki-laki	5	4	5	5	4	4	4	4	4	2	38	4	4	4	4	4	4
35	Syamuriz	34	Laki-laki	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	4
36	Lambot	41	Laki-laki	4	4	5	5	5	3	3	4	4	5	44	4	3	4	4	4	3
37	Hanaifi Sap	33	Laki-laki	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	37	4	3	3	3	4	4
38	Handri Kun	32	Laki-laki	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41	4	4	4	4	4	4
39	Handri Fti	32	Laki-laki	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	35	4	4	4	4	4	4
40	Amei	32	Perempuan	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48	4	4	4	4	4	4
41	Tila	33	Perempuan	3	3	4	3	3	3	3	5	4	4	33	3	3	3	3	3	3
42	Nur	33	Perempuan	3	3	4	3	3	3	3	5	4	4	39	5	4	4	4	4	4
43	Refi	33	Perempuan	5	3	4	3	3	3	3	5	4	4	37	4	4	4	4	4	4
44	Gisel	33	Perempuan	4	3	4	5	3	4	4	4	4	2	35	5	4	5	4	4	5
45	Mami	32	Perempuan	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	35	5	5	5	4	4	4
46	Nana	32	Perempuan	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	35	4	4	4	4	4	4
47	Hanabi	32	Perempuan	5	5	5	5	4	3	3	5	5	4	48	4	4	3	3	4	4
48	Lesley	31	Perempuan	3	3	4	3	3	3	3	5	4	4	33	3	3	3	3	3	3

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

- Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
- Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

GP7	GP8	GP9	GP10	JML	MTV1	MTV2	MTV3	MTV4	MTV5	MTV6	JML	K3.1	K3.2	K3.3	K3.4	K3.5	K3.6	K3.7	K3.8	JML
4	5	4	5	42	3	5	3	4	3	5	23	5	4	4	3	5	5	5	4	36
4	4	4	3	39	4	3	4	4	4	4	22	5	4	5	4	4	4	5	4	36
5	4	4	4	47	5	4	4	4	4	4	25	4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	5	49	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	37	3	4	4	4	4	4	23	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	2	38	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	2	38	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	3	39	4	4	4	4	4	4	26	5	5	5	5	5	5	5	5	37
3	4	4	3	49	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	4	46	4	4	4	4	4	4	27	5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	49	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	4	46	4	4	4	4	4	4	27	5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	4	46	4	4	4	4	4	4	27	5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	38	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	2	38	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	3	39	4	4	4	4	4	4	26	5	5	5	5	5	5	5	5	37
3	4	4	3	49	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	49	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	4	46	4	4	4	4	4	4	27	5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	49	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	4	4	4	33
4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	4	4	4	33	5	4	4	4	5	5	29	5	5	3	5	5	3	3	3	32
4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	23	3	4	4	4	4	4	4	4	30
4	4	4	4	46	5	5	5	5	4	5	28	5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	40	3	3	3	3	4	4	20	4	4	3	4	4	4	4	4	29
4	4	4	4	40	3	3	3	3	4	4	20	4	4	3	4	4	4	4	4	29
4	4	4	3	36	3	3	3	3	4	4	25	3	4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	3	42	4	4	4	4	4	4	23	5	5	4	4	5	5	5	5	36
4	4	4	4	39	4	4	4	4	4	4	25	5	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	40	5	5	5	5	4	4	20	4	4	3	4	4	4	4	4	29
4	4	4	4	40	5	5	5	5	4	4	25	4	4	3	4	4	4	4	4	28
4	4	4	3	36	3	3	3	3	4	4	20	4	4	2	4	4	4	4	4	28
4	4	4	2	31	3	3	3	3	4	4	20	3	4	4	4	3	3	3	4	28

49	Mila	33	Perempuan	5	3	3	3	3	3	5	4	3	3	5	4	4	39	5	4	3	3	4	5
50	Jeffri Ihwan	31	Laki-laki	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	2	37	4	4	5	3	4	4
51	Bambang C	29	Laki-laki	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	35	5	5	4	3	5	5
52	Martua Sir	28	Perempuan	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	
53	Rio Eka Sap	25	Laki-laki	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	48	4	4	5	5	5	5
54	Dodi Rama	24	Laki-laki	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	48	4	4	5	5	5	5
55	Suci Yunit	24	Perempuan	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	39	4	4	4	4	4	4	
56	Mega Aini	22	Perempuan	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	2	38	4	4	4	4	4	4	
57	Bill Clinton	22	Laki-laki	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	38	4	4	4	4	4	4	
58	Luthfi Iwva	35	Laki-laki	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	38	4	4	4	4	4	4	
59	Era	32	Perempuan	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	44	4	4	4	4	5	4	
60	B. Tunang	50	Laki-laki	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	
61	Junaldi	52	Laki-laki	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	48	4	4	4	5	5	5	
62	Edi Susant	52	Laki-laki	5	4	5	5	5	5	4	4	3	4	4	2	39	4	4	4	4	4	4	
63	Endo Supa	50	Laki-laki	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	38	4	4	4	4	4	4	
64	Yasril	54	Laki-laki	4	5	5	5	5	3	3	3	4	5	5	5	44	4	4	3	4	4	3	
65	Ema	54	Laki-laki	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	37	4	4	3	3	5	5	
66	R. Saragih	53	Laki-laki	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41	4	4	4	4	4	5	
67	Ria	54	Perempuan	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	35	4	4	4	4	4	4	
68	Wahdi Do	44	Laki-laki	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	35	4	4	3	3	4	4	
69	Ivren Sapu	46	Laki-laki	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	48	4	4	4	4	4	4	
70	Ritana Nst	45	Perempuan	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	33	3	3	3	3	3	3	
71	Rames W	42	Laki-laki	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	48	4	4	5	5	5	5	
72	Lambok Sil	41	Laki-laki	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	39	4	4	4	4	4	4	
73	T. Sitompu	42	Laki-laki	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	38	4	4	4	4	4	4	
74	Hongli Sire	46	Laki-laki	4	5	5	5	5	5	3	3	4	4	5	5	44	4	4	3	4	4	3	
75	Jantiar Sir	40	Perempuan	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	
76	Re. Nalpos	41	Laki-laki	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48	4	4	4	5	5	5	
77	M. Zalukh	40	Laki-laki	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	39	4	4	4	4	4	4	
78	Zs. Nst	39	Laki-laki	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	38	4	4	4	4	4	4	
79	Romi Samt	39	Laki-laki	4	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	4	44	4	4	5	3	4	3	
80	Naula	27	Perempuan	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	37	4	4	3	3	4	3	
81	Cindy	33	Perempuan	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41	4	4	4	4	5	5	
82	Nila	35	Perempuan	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	35	4	4	4	4	4	4	
83	Febby	35	Laki-laki	5	4	4	5	5	5	3	3	5	5	5	5	48	4	4	4	5	5	5	
84	Rames W	42	Laki-laki	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	48	4	4	4	5	5	5	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4	4	5	4	4	42	3	3	3	3	4	3	4	3	4	23	5	5	5	3	5	4	4	5	5	4	36
4	4	5	4	3	39	4	4	4	3	3	4	4	4	4	22	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	35
5	5	4	4	4	47	5	4	4	4	4	4	4	4	4	25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	38
5	5	5	5	5	49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	4	4	4	46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	4	4	4	46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	33
4	4	4	4	4	38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	37
5	5	5	5	5	49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	4	4	4	46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	33
4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	33
3	4	4	5	4	33	5	4	5	4	5	5	5	5	5	29	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	32
4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	23	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	30
5	5	5	4	4	46	5	5	5	4	4	5	28	5	5	28	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	4	40	3	3	3	3	3	3	20	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	33
4	4	4	4	4	40	3	3	3	3	3	3	20	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	33
4	4	4	3	3	36	3	3	3	3	3	3	25	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	29
4	4	3	3	2	31	3	3	3	3	3	4	3	3	3	20	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	28
5	5	4	4	4	46	4	4	4	4	4	5	27	5	5	27	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	33
4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	33
3	4	4	5	4	33																					

Lampiran 3. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		kin1	kin2	kin3	kin4	kin5	kin6	kin7	kin8	kin9	kin10	tl
kin1	Pearson Correlation	1	.713**	.462**	.276*	.252*	.266*	.216*	.285**	.437**	.323**	.713**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.011	.021	.014	.048	.009	.000	.003	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
kin2	Pearson Correlation	.713**	1	.525**	.240*	.088	.188	.283**	.143	.373**	.350**	.659**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.028	.428	.087	.009	.196	.000	.001	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
kin3	Pearson Correlation	.462**	.525**	1	.474**	.363**	.355**	.339**	.153	.335**	.377**	.709**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.001	.001	.002	.164	.002	.000	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
kin4	Pearson Correlation	.276*	.240*	.474**	1	.323**	.341**	.277*	.253*	.056	.350**	.564**
	Sig. (2-tailed)	.011	.028	.000		.003	.001	.011	.020	.614	.001	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
kin5	Pearson Correlation	.252*	.088	.363**	.323**	1	.450**	.274*	.407**	.250*	.178	.554**
	Sig. (2-tailed)	.021	.428	.001	.003		.000	.012	.000	.022	.106	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
kin6	Pearson Correlation	.266*	.188	.355**	.341**	.450**	1	.359**	.358**	.215*	.193	.588**

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apa pun.

Hak Cipta Dilingungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sum

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

	Sig. (2-tailed)	.014	.087	.001	.001	.000		.001	.001	.050	.079	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
kin7	Pearson Correlation	.216*	.283**	.339**	.277*	.274*	.359**	1	.375**	.241*	.303**	.585**
	Sig. (2-tailed)	.048	.009	.002	.011	.012	.001		.000	.027	.005	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
kin8	Pearson Correlation	.285**	.143	.153	.253*	.407**	.358**	.375**	1	.317**	.331**	.584**
	Sig. (2-tailed)	.009	.196	.164	.020	.000	.001	.000		.003	.002	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
kin9	Pearson Correlation	.437**	.373**	.335**	.056	.250*	.215*	.241*	.317**	1	.388**	.599**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.614	.022	.050	.027	.003		.000	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
kin10	Pearson Correlation	.323**	.350**	.377**	.350**	.178	.193	.303**	.331**	.388**	1	.610**
	Sig. (2-tailed)	.003	.001	.000	.001	.106	.079	.005	.002	.000		.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
tl	Pearson Correlation	.713**	.659**	.709**	.564**	.554**	.588**	.585**	.584**	.599**	.610**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apa

Lampiran 4. Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁)

Correlations

		gp1	gp2	gp3	gp4	gp5	gp6	gp7	gp8	gp9	gp10	tl
gp1	Pearson Correlation	1	.702**	.345**	.346**	.406**	.403**	.453**	.507**	.440**	.405**	.765**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
gp2	Pearson Correlation	.702**	1	.571**	.482**	.344**	.367**	.450**	.440**	.387**	.391**	.780**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.001	.001	.000	.000	.000	.000	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
gp3	Pearson Correlation	.345**	.571**	1	.467**	.354**	.306**	.382**	.325**	.267*	.396**	.649**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.000	.001	.005	.000	.003	.014	.000	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
gp4	Pearson Correlation	.346**	.482**	.467**	1	.238*	.312**	.352**	.329**	.139	.485**	.601**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000		.030	.004	.001	.002	.206	.000	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
gp5	Pearson Correlation	.406**	.344**	.354**	.238*	1	.335**	.362**	.495**	.097	.349**	.575**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.001	.030		.002	.001	.000	.378	.001	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
gp6	Pearson Correlation	.403**	.367**	.306**	.312**	.335**	1	.473**	.558**	.248*	.387**	.650**
	Sig. (2-tailed)											
	N											

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan buku, dan lain-lain.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apa pun.

Hak Cipta Dilingkungi Undang-Undang

	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.005	.004	.002		.000	.000	.023	.000	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
7	Pearson Correlation	.453**	.450**	.382**	.352**	.362**	.473**	1	.604**	.171	.509**	.725**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.001	.000		.000	.119	.000	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
8	Pearson Correlation	.507**	.440**	.325**	.329**	.495**	.558**	.604**	1	.268*	.433**	.749**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003	.002	.000	.000	.000		.014	.000	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
9	Pearson Correlation	.440**	.387**	.267*	.139	.097	.248*	.171	.268*	1	.262*	.503**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.014	.206	.378	.023	.119	.014		.016	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
10	Pearson Correlation	.405**	.391**	.396**	.485**	.349**	.387**	.509**	.433**	.262*	1	.679**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.016		.000
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84
11	Pearson Correlation	.765**	.780**	.649**	.601**	.575**	.650**	.725**	.749**	.503**	.679**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84	84

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apa pun.

Lampiran 5. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X₂)

Correlations

		mv1	mv2	mv3	mv4	mv5	mv6	tl
mv1	Pearson Correlation	1	.338**	.799**	.223*	.244*	.361**	.677**
	Sig. (2-tailed)		.002	.000	.041	.025	.001	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84
mv2	Pearson Correlation	.338**	1	.389**	.396**	.188	.456**	.646**
	Sig. (2-tailed)	.002		.000	.000	.088	.000	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84
mv3	Pearson Correlation	.799**	.389**	1	.136	.238*	.425**	.668**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.219	.029	.000	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84
mv4	Pearson Correlation	.223*	.396**	.136	1	.783**	.395**	.759**
	Sig. (2-tailed)	.041	.000	.219		.000	.000	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84
mv5	Pearson Correlation	.244*	.188	.238*	.783**	1	.437**	.729**
	Sig. (2-tailed)	.025	.088	.029	.000		.000	.000
	N	84	84	84	84	84	84	84
mv6	Pearson Correlation	.361**	.456**	.425**	.395**	.437**	1	.699**

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apa pun.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000		.000
N	84	84	84	84	84	84	84
Pearson Correlation	.677**	.646**	.668**	.759**	.729**	.699**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	84	84	84	84	84	84	84

Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan buku, dan lain-lain.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apa pun.

Lampiran 6. Uji Validitas Variabel Keselamatan Kesehatan Kerja (X₃)

Correlations

	k1	k2	k3	k4	k5	k6	k7	k8	tl
Pearson Correlation	1	.286**	.076	.226*	.345**	-.021	.126	-.138	.442**
Sig. (2-tailed)		.008	.493	.039	.001	.853	.252	.211	.000
N	84	84	84	84	84	84	84	84	84
Pearson Correlation	.286**	1	.105	.259*	.437**	.077	.114	-.013	.494**
Sig. (2-tailed)	.008		.344	.017	.000	.487	.300	.903	.000
N	84	84	84	84	84	84	84	84	84
Pearson Correlation	.076	.105	1	.079	.228*	.084	.361**	.200	.519**
Sig. (2-tailed)	.493	.344		.474	.037	.445	.001	.067	.000
N	84	84	84	84	84	84	84	84	84
Pearson Correlation	.226*	.259*	.079	1	.085	.330**	.068	.019	.500**
Sig. (2-tailed)	.039	.017	.474		.444	.002	.540	.861	.000
N	84	84	84	84	84	84	84	84	84
Pearson Correlation	.345**	.437**	.228*	.085	1	.225*	.321**	.000	.612**
Sig. (2-tailed)	.001	.000	.037	.444		.040	.003	1.000	.000
N	84	84	84	84	84	84	84	84	84
Pearson Correlation	-.021	.077	.084	.330**	.225*	1	.318**	.043	.499**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islami

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sum-
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan l-
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apa-

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

ti

Sig. (2-tailed)	.853	.487	.445	.002	.040		.003	.697	.000
N	84	84	84	84	84	84	84	84	84
Pearson Correlation	.126	.114	.361**	.068	.321**	.318**	1	.436**	.688**
Sig. (2-tailed)	.252	.300	.001	.540	.003	.003		.000	.000
N	84	84	84	84	84	84	84	84	84
Pearson Correlation	-.138	-.013	.200	.019	.000	.043	.436**	1	.403**
Sig. (2-tailed)	.211	.903	.067	.861	1.000	.697	.000		.000
N	84	84	84	84	84	84	84	84	84
Pearson Correlation	.442**	.494**	.519**	.500**	.612**	.499**	.688**	.403**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	84	84	84	84	84	84	84	84	84

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sum
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan l
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apa



Lampiran 11. Uji Regresi Linear Berganda

Regression

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	K1, mv1, gp1 ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.765 ^a	.585	.570	.514	1.926

a. Predictors: (Constant), k1, mv1, gp1

b. Dependent Variable: kin1

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	29.840	3	9.947	37.627	.000 ^a
	Residual	21.148	80	.264		
	Total	50.988	83			

2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk a. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan s

1. Ujara menguap sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumbernya sebagai bagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk a. Prediktors: (Constant), k1, mv1, gp1
b. Dependent Variable: kin1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.214	.531		4.167	.000
	Gp1	.802	.080	.719	9.978	.000
	Mv1	-.160	.075	-.154	-2.134	.036
	K1	-.219	.078	-.202	-2.805	.006

a. Dependent Variable: kin1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.214	.531		4.167	.000		
	gp1	.802	.080	.719	9.978	.000	1.000	1.000

mv1	-1.160	.075	-.154	-2.134	.036	1.000	1.000
k1	-.219	.078	-.202	-2.805	.006	1.000	1.000

a. Dependent Variable: kin1

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimensi	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	gp1	mv1	k1
1	1	3.924	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.036	10.409	.00	.01	.61	.37
	3	.032	11.131	.00	.56	.11	.32
	4	.008	21.743	1.00	.42	.28	.31

a. Dependent Variable: kin1

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2.14	5.09	4.01	.600	84
Residual	-1.069	1.734	.000	.505	84
Std. Predicted Value	-3.116	1.797	.000	1.000	84
Std. Residual	-2.078	3.372	.000	.982	84

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk a.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2.14	5.09	4.01	.600	84
Residual	-1.069	1.734	.000	.505	84
Std. Predicted Value	-3.116	1.797	.000	1.000	84
Std. Residual	-2.078	3.372	.000	.982	84

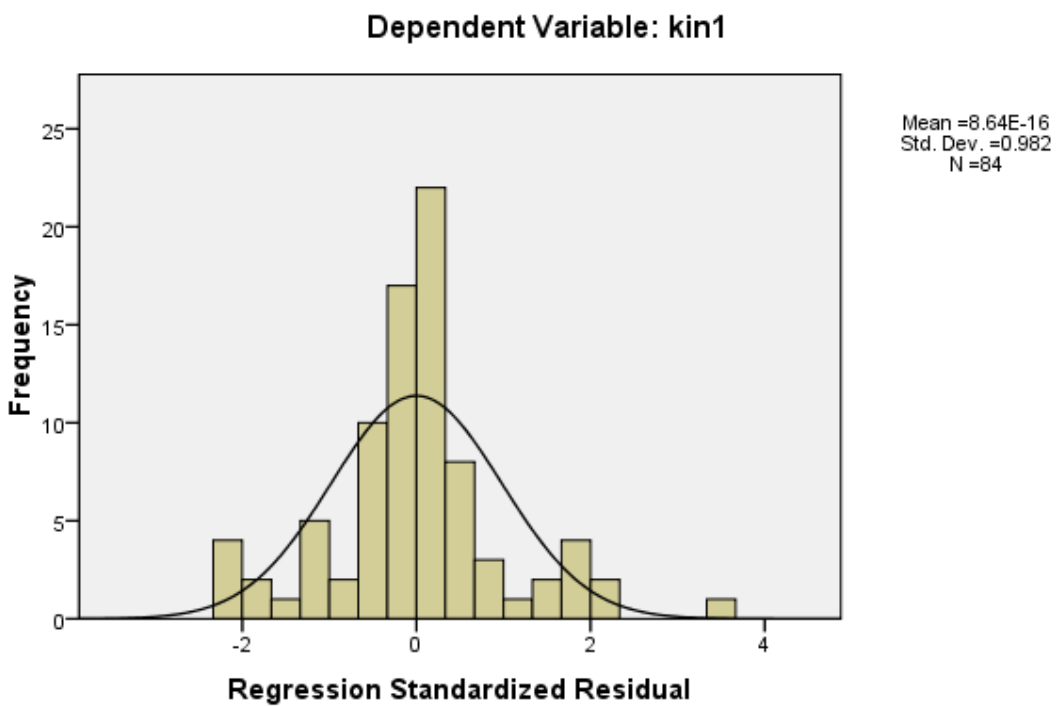
a. Dependent Variable: kin1

Jndang

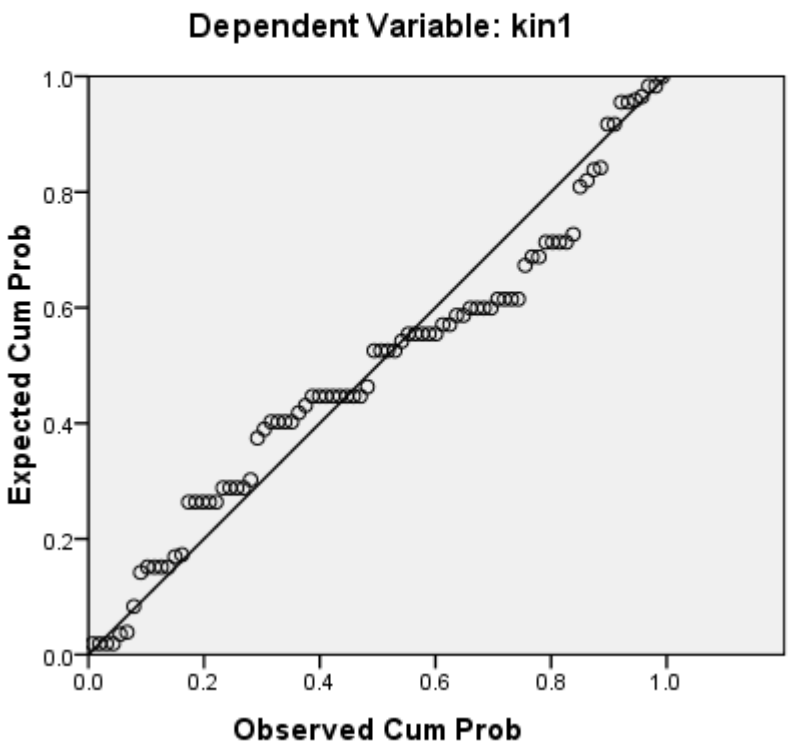
1. Unlarang menguap sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan s
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk a

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan s
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk a

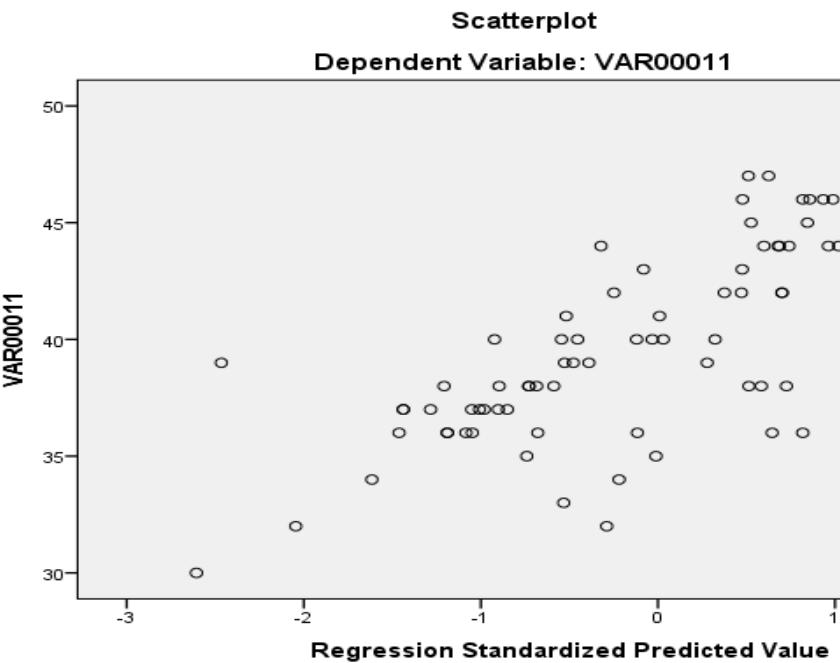
Histogram



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan buku, pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apa pun.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan buku, pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apa pun.

Lampiran 7. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	84	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	84	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.820	.820	10

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
kin1	4.01	.784	84
kin2	4.08	.732	84
kin3	3.96	.667	84

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

kin4	4.01	.611	84
kin5	4.01	.549	84
kin6	4.12	.629	84
kin7	4.00	.640	84
kin8	3.99	.703	84
kin9	4.01	.703	84
kin10	3.98	.620	84

Inter-Item Correlation Matrix

	kin1	kin2	kin3	kin4	kin5	kin6	kin7	kin8	kin9	kin10
kin1	1.000	.713	.462	.276	.252	.266	.216	.285	.437	.323
kin2	.713	1.000	.525	.240	.088	.188	.283	.143	.373	.350
kin3	.462	.525	1.000	.474	.363	.355	.339	.153	.335	.377
kin4	.276	.240	.474	1.000	.323	.341	.277	.253	.056	.350
kin5	.252	.088	.363	.323	1.000	.450	.274	.407	.250	.178
kin6	.266	.188	.355	.341	.450	1.000	.359	.358	.215	.193
kin7	.216	.283	.339	.277	.274	.359	1.000	.375	.241	.303
kin8	.285	.143	.153	.253	.407	.358	.375	1.000	.317	.331
kin9	.437	.373	.335	.056	.250	.215	.241	.317	1.000	.388
kin10	.323	.350	.377	.350	.178	.193	.303	.331	.388	1.000

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Lampiran 8. Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	84	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	84	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.863	.862	10

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
gp1	4.04	.702	84
gp2	4.13	.724	84
gp3	4.08	.585	84
gp4	4.18	.519	84
gp5	4.06	.499	84
gp6	4.23	.567	84
gp7	4.19	.736	84
gp8	4.14	.697	84
gp9	4.07	.655	84
gp10	4.13	.576	84

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
2. Dilarang mengutip hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
3. Dilarang mengutip dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Inter-Item Correlation Matrix

	gp1	gp2	gp3	gp4	gp5	gp6	gp7	gp8	gp9	gp10
gp1	1.000	.702	.345	.346	.406	.403	.453	.507	.440	.405
gp2	.702	1.000	.571	.482	.344	.367	.450	.440	.387	.391
gp3	.345	.571	1.000	.467	.354	.306	.382	.325	.267	.396
gp4	.346	.482	.467	1.000	.238	.312	.352	.329	.139	.485
gp5	.406	.344	.354	.238	1.000	.335	.362	.495	.097	.349
gp6	.403	.367	.306	.312	.335	1.000	.473	.558	.248	.387
gp7	.453	.450	.382	.352	.362	.473	1.000	.604	.171	.509
gp8	.507	.440	.325	.329	.495	.558	.604	1.000	.268	.433
gp9	.440	.387	.267	.139	.097	.248	.171	.268	1.000	.262
gp10	.405	.391	.396	.485	.349	.387	.509	.433	.262	1.000

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun

Lampiran 9. Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X_2)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	84	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	84	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.780	.791	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
mv1	3.81	.752	84
mv2	3.85	.736	84

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

mv3	3.83	.709	84
mv4	3.68	1.066	84
mv5	4.01	.799	84
mv6	4.24	.613	84

Inter-Item Correlation Matrix

	mv1	mv2	mv3	mv4	mv5	mv6
mv1	1.000	.338	.799	.223	.244	.361
mv2	.338	1.000	.389	.396	.188	.456
mv3	.799	.389	1.000	.136	.238	.425
mv4	.223	.396	.136	1.000	.783	.395
mv5	.244	.188	.238	.783	1.000	.437
mv6	.361	.456	.425	.395	.437	1.000

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Lampiran 10. Uji Reliabilitas Variabel Keselamatan Kesehatan Kerja (X_3)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	84	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	84	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.613	.616	8

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
k1	3.80	.724	84
k2	3.99	.570	84

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun.

k3	3.61	.728	84
k4	3.69	.791	84
k5	3.69	.711	84
k6	3.60	.713	84
k8	3.50	.784	84
k7	3.49	.829	84

Inter-Item Correlation Matrix

	k1	k2	k3	k4	k5	k6	k8	k7
k1	1.000	.286	.076	.226	.345	-.021	-.138	.126
k2	.286	1.000	.105	.259	.437	.077	-.013	.114
k3	.076	.105	1.000	.079	.228	.084	.200	.361
k4	.226	.259	.079	1.000	.085	.330	.019	.068
k5	.345	.437	.228	.085	1.000	.225	.000	.321
k6	-.021	.077	.084	.330	.225	1.000	.043	.318
k8	-.138	-.013	.200	.019	.000	.043	1.000	.436
k7	.126	.114	.361	.068	.321	.318	.436	1.000

BIODATA PENULIS



Rahmedia Zaputra, Lahir pada tanggal 23 Januari 1996 di Duri, Kabupaten Bengkalis. Terlahir sebagai anak kandung dari Junaidi dan Refli Eliza. Riwayat pendidikan penulis di awali masuk SDN 14 Talang Mandi Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis pada tahun 2001 lalu menamatkannya pada tahun 2007, selanjutnya meneruskan pendidikan di SMPN 2 Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis menamatkan pada tahun 2010 selanjutnya melanjutkan pendidikan di MAN Koto Kaciak Kabupaten Agam dan tamat pada tahun 2013 Sumatera Barat. Kemudian melanjutkan perkuliahan di UIN SUSKA Riau pada tahun 2014 dan menyelesaikannya pada tahun 2019 dengan mendapat gelar Sarjana Ekonomi (SE). Mempunyai satu orang adek, serta keluarga besar yang selalu mendukung setiap langkah yang saya lakukan. Mempunyai banyak cita – cita serta harapan yang semoga saja terwujud dan bersyukur kepada Allah SWT dilahirkan dalam agama yang mulia, Agama Islam

Hiduplah dan Bergurullah Kepada Alam Dengan Pondasi dan berlandaskan Syariat Agama Islam.

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.